

Desarrollar en Workana desde Argentina: un análisis de los usos y valoraciones que los desarrolladores hacen de la plataforma en nuestro país.

Florencia Eregoitía (PET/UNAJ). eregoitia.f@gmail.com.

RESUMEN:

De carácter heterogéneo, las plataformas ocupan cada vez más un lugar central en nuestras vidas, jugándose en ello no sólo nuestra manera de vincularnos, nuestros tiempos libres y nuestros consumos, los trabajos que ocupamos y la relación que establecemos con los otros, sino también desde dónde, en qué momentos y cuánto tiempo le dedicamos. La digitalización de la economía habilita un paso más en el -ya conocido- proceso de descentralización y tercerización, permitiendo la difuminación de los límites entre consumidores, vendedores y productores, y poniendo de manifiesto que el control directo es cada vez menos necesario.

Las plataformas de trabajo emergen, entonces, como una verdadera alternativa para trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, incentivando un mercado laboral crecientemente heterogéneo, en el que algunos desarrolladores optan por trabajar freelance a través de plataformas. Como sugieren los datos ofrecidos por el Online Labour Observatory¹, Argentina ocupa el segundo lugar en los países que ofrecen fuerza de trabajo online en la región, luego de Venezuela. Desde el año 2021, nuestro país forma parte de los 15 países que más aportan trabajo freelance online a nivel mundial, siendo la categoría de desarrollo de Software aquella que ocupa el segundo lugar. Resulta interesante reconocer que el sector de software y servicios informáticos (SSI) se estructura en nuestro país como un sector estratégico que lleva ya dos décadas de crecimiento, permitiendo la incorporación de nuevos trabajadores al mercado de trabajo y garantizando sueldos competitivos. A pesar de ello, permean el sector formas deslaborizadas de trabajo, destacándose entre ellas este tipo de trabajos.

La presente ponencia busca reconstruir los usos y valoraciones que los desarrolladores de software hacen de la plataforma Workana, al elegirla como alternativa de trabajo. Esta constituye un caso paradigmático no sólo para América Latina, sino además para nuestro país, en tanto se trata de una empresa de capitales nacionales que registra alrededor de 3 millones

¹ Información disponible en <http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply/>

de trabajadores, la mayoría de ellos latinoamericanos. Por su parte, al pensar los usos y las valoraciones nos interesa establecer un vínculo con las experiencias laborales de los trabajadores en el sector, para poder comprender así de qué manera se incorpora el uso de la plataforma en las mismas.

La propuesta que aquí presentamos supone un intento por comprender cómo se incorpora en las trayectorias de los trabajadores aquello que desde las concepciones más clásicas de la sociología del trabajo ha sido catalogado como trabajo precario, pero que el desarrollo de nuevas investigaciones ha ampliado, intentando captar otras variables de análisis como lo son la valoración positiva que se construye de él y la prioridad que se le otorga por sobre otras alternativas laborales. A su vez, constituye un aporte significativo en un campo que, aunque explorado en investigaciones recientes -en particular, para el sector de diseño-, aún no ha sido trabajado en profundidad por nuestras disciplinas, contrario a aquello que sucede en el caso particular de las plataformas de servicios físicos, notablemente más trabajadas en nuestro país.

Para lograrlo, optamos por una metodología cualitativo-interpretativa enmarcada en un diseño de investigación flexible, y analizamos el caso de los desarrolladores que trabajan en Workana desde Argentina, para ello elaboramos una matriz de datos con más de cien casos de trabajadores del sector informático y realizamos entrevistas en profundidad.

El trabajo que aquí presentamos formó parte de un proceso de trabajo de investigación, enmarcado en el Proyecto de Investigación “Deslaborización y calidad del empleo. Un estudio comparativo de nuevas formas de trabajo en zonas urbanas” (PICT 2019-2023) y, a su vez, es resultado del proceso de elaboración de la Tesina de la autora, correspondiente al grado en Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata.

PALABRAS CLAVE: Economía de plataformas - Trabajo en plataformas - Plataformas de servicios virtuales - Desarrolladores de software

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las tecnologías digitales se ubican en el centro de las relaciones sociales, transformándolo todo, inclusive -y en particular- la forma y el contenido del trabajo (Castel, 2012). La digitalización logró potenciar los ya vigentes procesos de deslocalización y descentralización de los procesos productivos (Del Bono, 2019), permitiendo la difuminación de los límites entre consumidores, vendedores y productores (Fischer y Fuchs, 2015), y poniendo de manifiesto que el control directo es cada vez menos necesario, propiciando así el contexto de emergencia de las plataformas digitales de trabajo.

De carácter heterogéneo, las plataformas ocupan cada vez más un lugar central en nuestras vidas, jugándose en ello no sólo nuestra manera de vincularnos, nuestros tiempos libres y nuestros consumos, los trabajos que ocupamos y la relación que establecemos con los otros, así como también desde dónde, en qué momentos y cuánto tiempo le dedicamos. Con todo, lo cierto es que las plataformas de trabajo emergen como una verdadera alternativa para trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, obligándonos nuevamente a preguntarnos acerca del futuro del trabajo.

En Argentina éste fenómeno es relativamente reciente, ya que para enero del 2016 operaban cinco plataformas, cuyos capitales eran de origen nacional: Mercadolibre, Zolvers, Workana, Iguanafix y Nubelo. Sin embargo, con los cambios en materia de políticas económicas y jurídicas que impulsó el gobierno de Mauricio Macri (2015-2019), ingresaron en los dos años sucesivos las plataformas Airbnb, Cabify, Uber, Glovo y Freelancer. Por su parte, con la llegada de la pandemia y ante las medidas de aislamiento social preventivo tomadas por el gobierno de Alberto Fernández, la modificación en la organización en el lugar y el tiempo de trabajo en el marco de la digitalización de las tareas laborales aceleró la incorporación de las plataformas al mercado laboral. Éstas, como mencionan Fernández Massi y Longo (2022) ofrecieron la posibilidad de “monetizar” ese “tiempo extra” disponible, volviéndose una alternativa no sólo para quienes perdieron sus empleos, sino también para quienes lo conservaron, pero incrementaron la cantidad de horas trabajadas.

Deteniéndonos brevemente a revisar los estudios dedicados a abordar el fenómeno de las plataformas, en primer lugar, nos encontraremos con trabajos vinculados a analizar las transformaciones en las relaciones de control, entendiendo que gracias a la masificación de las TIC's emergen nuevas formas de controlar el proceso de trabajo “de maneras cada vez más indirectas, incluso cuando el proceso laboral está física y temporalmente espaciado” (Longo y

Fernández Massi, 2023:1). De este modo, la irrupción de las plataformas habilita “nuevas formas de organizar y gestionar el trabajo en las que la conexión entre el productor y el consumidor se realiza sin intermediarios gracias a mecanismos de búsqueda muy eficientes que conectan con precisión las partes” (Del Bono, 2019:12), mecanismos que conocemos bajo el nombre de algoritmos.

Una segunda línea de trabajos se abocaron a comprender las formas de resistencia de los trabajadores (Joyce y Stuart, 2021) afirmando que “las plataformas reducen la capacidad del trabajador para resistir, eludir o desafiar las reglas y expectativas que las empresas establecen como condiciones de participación” (Vallas y Schor, 2020:278). Otras investigaciones se destacan por poner el eje en las características que asumen las plataformas y los vínculos que éstas establecen con los trabajadores, en general (De Stéfano, 2016; Madariaga et al., 2019; Srnicek, 2018), así como también quienes se dedicaron a analizar la relación laboral existente detrás de la mediación tecnológica en particular (Todolí Signes, 2015; Del Bono, 2019), señalando que dan lugar a formas deslaborizadas de trabajo (Darricades, 2021), logrando efectivamente invisibilizarlo (De Stéfano, 2016; Valenduc y Vendramin, 2016).

También son relevantes aquellos estudios que logran poner en evidencia las condiciones laborales precarias que enmarcan el trabajo en plataformas (Antunes, 2018), puntualizando en la ausencia de contratos y de derechos laborales, y reconociendo que se trata de la profundización de “tendencias estructurales de flexibilización y tercerización laboral, que permiten desplazar riesgo empresarial hacia las personas trabajadoras y reducir obligaciones laborales” (Del Bono y Bulloni, 2021:9). En la misma línea, siguiendo a Battistini y Carmona (2021), la precarización del trabajo no es el resultado inmediato del ingreso de las plataformas, sino que “por lo menos en Argentina, existían condiciones previas de desregulación del sistema e indiferencia estatal y sindical respecto a las características que habían adquirido previamente estas formas de trabajo” (2021:18). A pesar de ello, nos proponemos estudiar a las plataformas de trabajo en un escenario donde, si bien existe una fuerte presencia del trabajo informal y el empleo precario, “aún se encuentra presente el recuerdo de la relación asalariada formal como norma y no como excepción” (Longo, Busso y Fernández Massi, 2023:284).

En el terreno de los sentidos, existen investigaciones que buscaron comprender las interpretaciones que los trabajadores de plataformas hacen sobre su propio trabajo y los

sentidos que construyen, así como también qué dimensiones intervienen y cómo se vinculan. Siguiendo a Haidar (2023) si bien en los trabajos que podemos considerar dentro de la categoría de trabajo no clásico (De la Garza, 2011) la producción de sentidos se complejiza a partir de la existencia del cliente -como un nuevo sujeto implicado-, la opacidad en los límites de la jornada de trabajo y del espacio productivo, en el caso particular de las plataformas se le agregan además “la gestión de los trabajadores mediante la tecnología digital y la negación formal de la existencia de vínculos de laboralidad” (Haidar, 2023:2).

En los estudios sobre plataformas que han analizado la valoración de este tipo de trabajo se ha encontrado que los trabajadores eligen esta forma de trabajo, o al menos la prefieren antes que otras alternativas laborales (Fiordelisi, 2023; Haidar, 2023). La mayoría de las veces esta valoración se debe a la posibilidad de tener trabajo, la cuantía de los ingresos, la flexibilidad horaria y la autonomía.

Revisando el caso de diseñadores/as, Longo, Busso y Fernández Massi (2023) identifican que valoran positivamente esta modalidad de trabajo porque “les ofrece grados de autonomía y libertad que no encuentran en el trabajo en relación de dependencia” (2023: 293), y se combina con la valoración negativa que hacen de otras modalidades laborales, que consideraban monótonas y no les permitían llevar adelante proyectos propios, limitando su creatividad.

En esta línea, reconocemos los aportes que ofrece el estudio comparativo presente en Berardi et al., (2023), el cual presenta cuatro casos: trabajadores de Rappi y Pedidos Ya, diseñadores y desarrolladores. En él, los autores realizan un balance con respecto a las valoraciones que los trabajadores hacen de la modalidad de trabajo, identificando que existen puntos en común, a saber: (a) la autonomía para elegir cuándo y dónde trabajar, así como también la flexibilidad para definir el tiempo de ocio y trabajo; (b) la libertad, materializada en el énfasis positivo en la ausencia de “jefes”; (c) la posibilidad de aumentar las ganancias, mejorando la productividad. Nuevamente, estos beneficios se andamian sobre otros elementos que los trabajadores reconocen como desventajosos, en términos generales vinculados con la opacidad del funcionamiento de la plataforma, los mecanismos de control y las situaciones de desamparo o falta de respuestas.

De manera transversal, las investigaciones dedicadas a conocer los sentidos que construyen los trabajadores de plataformas sostienen algunos debates, buscando particularmente conocer por qué se trata de una actividad valorada positivamente por los

trabajadores (Haidar, 2020). Esto requiere, entonces, discutir las interpretaciones que los trabajadores realizan de los aspectos positivos, como la autonomía y la flexibilidad, aún si se plantean como dilemas frente a sus contrapartes negativas, como son la opacidad del funcionamiento y los mecanismos de control, la ausencia de respuestas, entre otras, aunque poniendo énfasis en que se trata de trabajos precarios.

Con todo, identificamos que, aunque ricos, no son cuantiosos los estudios dedicados a conocer los sentidos que quienes se desempeñan en plataformas digitales construyen sobre su trabajo. Por ello, el objetivo de la presente ponencia es reconstruir los usos y valoraciones que los desarrolladores de software hacen de la plataforma Workana al elegirla como alternativa de trabajo, buscando para ello comprender, además, cómo se incorpora la plataforma en las trayectorias de los trabajadores.

Para lograrlo, optamos por una metodología cualitativo-interpretativa enmarcada en un diseño de investigación flexible, y analizamos el caso de los desarrolladores que trabajan en Workana desde Argentina. Esta ponencia resulta de la investigación llevada adelante para la Tesina de la autora, en la cual analizamos el caso comenzando por tareas vinculadas con la observación de la plataforma, la reconstrucción histórica y el reconocimiento de elementos discursivos presentes en ella. Luego avanzamos en la elaboración de una matriz de datos² con más de cien casos de trabajadores del sector informático, y posteriormente la realización de seis entrevistas en profundidad a desarrolladores que trabajan freelance en Workana, y que tienen al menos diez proyectos concretados dentro de la misma. El presente escrito se nutrirá de todo ello para poder abordar los objetivos propuestos.

LA PLATAFORMIZACIÓN DEL TRABAJO EN ARGENTINA: EL CASO DE LOS DESARROLLADORES EN WORKANA

Pensar las plataformas en general, y las plataformas de servicios virtuales en particular

Haciendo una caracterización general, llamamos plataformas a aquellas infraestructuras digitales que permiten a dos o más grupos interactuar a través de su

² La matriz de datos fue construida en febrero y marzo del año 2023 a partir de la revisión de ciento dieciocho perfiles de trabajadores con diez o más proyectos concretados en la plataforma. Este recorte buscó dirigir la observación a aquellos perfiles con cierto recorrido que supusiera la permanencia dentro de la plataforma.

intermediación (Srnicek, 2018). Sin embargo, en este escrito nos interesa hablar, en particular, de las plataformas de trabajo, lo cual requiere algunas puntualizaciones más.

De acuerdo a lo propuesto por Lopez Mourelo (2020), las plataformas de trabajo intermedian interacciones de un tipo particular, ello es la oferta y la demanda de tareas específicas a ser realizadas por trabajadores, usualmente enunciados como independientes. Para ello, disponen de la infraestructura técnico-tecnológica que permite la distribución de ofertas y la realización de tareas entre grandes cantidades de personas, ubicadas éstas en distintos enclaves geográficos a lo largo del mundo, logrando así centralizar proyectos y trabajadores a través de la propia plataforma, obtener múltiples solicitudes, ofrecer diferentes métodos de gestión y entrega del trabajo. Además, cuentan con la infraestructura técnica y financiera que permite el pago de la tarea terminada, garantizando la (en instancias aparente) seguridad del proceso. De este modo, las plataformas presentan un nuevo modelo de negocios basado en un esquema triangular (plataforma - proveedores - consumidores), a la vez que se promueven y exigen nuevos términos y condiciones que buscan desacreditar e incluso eliminar la relación tradicional empleador-empleado, logrando así limitar las posibilidades de negociación.

Lo dicho reconoce, entonces, la existencia de un vínculo laboral subsumido detrás de la figura de “colaboradores”, cuestión que define nuestro distanciamiento de aquellas conceptualizaciones que incorporan a las plataformas de trabajo dentro de la "economía colaborativa" o "economía compartida", ideas que mantienen velada la relación laboral existente detrás de la mediación tecnológica (Del Bono, 2019). En su lugar, preferimos utilizar los términos "trabajo de plataformas" o "economía de plataformas" para reconocer que, como señalamos, las plataformas actúan como intermediarios entre la oferta y la demanda, pero lo hacen a través de trabajos remunerados. Recuperamos el concepto de deslaborización para denominar al proceso caracterizado por el desdibujamiento de las relaciones laborales formales y su reemplazo por meros “vínculos comerciales”, aún cuando en la práctica persista una subsunción real del trabajo al capital (Darricades, 2021).

Entendiendo que dentro del universo de las plataformas de trabajo éstas asumen diferentes formas, y ha sido tarea de otros investigadores dar luz acerca de los modos en los que podemos clasificarlas (De Stéfano, 2016; Madariaga et al., 2019), a lo largo de nuestro trabajo nos dedicaremos a analizar a aquellas que pueden ser denominadas como plataformas de trabajo profesional o online, que preferimos denominar plataformas digitales de trabajo.

Nos referimos a aquellas plataformas donde trabajadores y trabajadoras venden sus servicios de manera independiente y remota (on line), desde cualquier punto del mundo

De este modo, y en línea con las perspectivas vinculadas con la economía colaborativa, toma protagonismo el *crowdwork* o trabajo en masa como una modalidad que fue interpretada positivamente en su carácter *colaborativo, innovador, sostenible y comunitario* prometiendo una alternativa superadora a las formas tradicionales de trabajo. Nuevamente, esta interpretación ignora el carácter desigual existente entre clientes y trabajadores (Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2018), donde mientras los primeros pueden acceder a trabajadores a bajo costo, descomponiendo digitalmente las tareas y pagando a destajo, evitando los límites legales y asumiendo únicamente la responsabilidad de los proyectos que ofrecen, los trabajadores se enfrentan a un panorama considerablemente más complejo.

Al incorporarse bajo la figura de trabajador autónomo o *freelance*, los trabajadores llevan a cabo proyectos, tareas o servicios para terceros sin el respaldo de regulaciones laborales y convenios colectivos, asumiendo además los costos de aquellos dispositivos y herramientas necesarias para cumplir con las tareas requeridas. Sumado a ello, en las plataformas digitales de trabajo toma centralidad el papel de la competencia entre los trabajadores para ser seleccionados en proyectos dentro de las plataformas, situación que logra abaratar aún más los costos de los clientes, al pujar a la baja los sueldos de los trabajadores (Berardi et al., 2023; Fernández Massi y Longo, 2024).

Desarrollar en Workana desde Argentina: algunos apuntes para comprender el caso

Para comenzar, es necesario señalar que luego del proceso de reestructuración productiva que se inauguró a mediados de los años '70, las transformaciones a las que asistió el mundo del trabajo, vinculadas directamente con las formas de valorización del capital, condujeron a la emergencia de un nuevo momento del capitalismo, denominado informacional o cognitivo (Palermo, Radetich y Reygadas, 2020). En este marco, el sector de software y servicios informáticos se erige como un emblema de la sociedad post-industrial que se mantiene en constante crecimiento, posicionándose como uno de los que más empleo registrado creó en los últimos años, pasando de 68 mil asalariados en 2009 a 132 mil en 2022 (Adamini, 2023) y registrando un crecimiento sostenido desde el 2015 a la actualidad (OPSSI, 2024). Se trata de un sector caracterizado esencialmente por el uso intensivo de la tecnología

y el conocimiento, por los procesos de desterritorialización y globalización productiva, así como por la flexibilización laboral a través de la subcontratación y el empleo freelance (Adamini, 2019).

Siguiendo a Zukerfeld y Rabosto (2017 y 2019), existe un consenso acerca de las potencialidades del sector para aumentar las exportaciones intensivas en conocimiento, el empleo calificado e incluso integrarse a la llamada “economía de servicios basados en el conocimiento”. A su vez, sus elementos destacables residen en su dinámica de creación de empleo registrado y la paradoja de mostrar el crecimiento más dinámico del empleo de todo el sector privado, junto a los menores incrementos salariales, al tiempo que sus voceros señalan como barrera la disponibilidad de trabajadores calificado (Zukerfeld y Rabosto, 2017:5)

Con todo, reconocemos que, a pesar de la alta incidencia del empleo registrado, se trata de un sector caracterizado por la precariedad, encarnada en las jornadas extensas de trabajo, la forma que asume el vínculo contractual y la desprotección ante la culminación del mismo, y donde la ausencia de instancias paritarias de negociación salarial, el trabajo por fuera de un convenio colectivo de trabajo sectorial -inexistente en Argentina-, las limitaciones a la canalización colectiva de reivindicaciones y las fuertes restricciones al accionar de los sindicatos, son muy comunes. En este marco, si bien los desarrolladores pueden trabajar de manera registrada en empleos formales, la relación laboral puede sostenerse de diversas formas, a saber: a través de contratos, bajo una modalidad difundida entre los desarrolladores como *contractor* -la cual implica la elaboración de un contrato posible de renovar donde el trabajo se estructura por proyectos, con un plazo de tiempo estipulado y con la posibilidad de cobrar en moneda extranjera-; o bien, bajo la figura de autónomo monotributista, facturando los honorarios a quién solicita el servicio; o, finalmente, en relación de dependencia.

Trabajar de manera freelance a través de Workana asume entonces una de las múltiples opciones disponibles para los trabajadores del sector. Como indicamos en investigaciones anteriores (Berardi et. al., 2023; Eregoitia, 2024), se trata de una plataforma de capitales nacionales orientada al trabajo remoto, que incorpora freelancers de ocho áreas: ingeniería y arquitectura, finanzas y negocios, legal, soporte administrativo, marketing digital y ventas, redacción y traducción, diseño y multimedia, y programación y tecnología. Desde su fundación en el año 2012, Workana tuvo como objetivo posicionarse como la plataforma líder en la región, ofreciendo a los talentos una verdadera alternativa que superase los límites con los que se encontraban al usar las demás plataformas existentes.

“Bienvenidos a la nueva era del trabajo” es el eslogan de la plataforma, el cual establece no sólo una ruptura con los viejos trabajos (que podríamos llamar clásicos o fordistas) sino además un “despertar” por parte de los trabajadores que, a partir de los cambios técnicos y tecnológicos de los últimos años, y de manera acelerada luego de la pandemia, ahora comprenden que “el trabajo ya no es un lugar (...) que la libertad y autonomía de las personas no se vean afectadas por obligaciones de horarios o presencialidad” (Reporte 2021, Workana³). Con esto, la propuesta de la plataforma se sintetiza en “trabajo descentralizado, autónomo, remoto, asincrónico, por objetivos, desde cualquier lugar del planeta; desarrollando talento, la diversidad y la igualdad de oportunidades” (Reporte 2021, Workana⁴).

Haciendo un breve apunte sobre su funcionamiento, ésta permite a los freelancers construir un perfil profesional donde exponer sus habilidades y conocimientos, así como también certificarlos, además de contar con un sistema de puntuación que permite evaluar tanto a los clientes-empleadores, como ser evaluado por éstos. A su vez, en el perfil se exponen los proyectos en los que el trabajador estuvo involucrado y el tiempo que lleva en la plataforma, así como la cantidad de cumplimientos e incumplimientos.

Una vez dentro, los trabajadores deberán decidir si prefieren trabajar por horas o por proyectos, para luego avanzar al listado de aquellos que están disponibles y hacer efectiva su postulación. Esta cuestión toma suma relevancia ya que, si bien como mencionamos también es un elemento característico del trabajo en el sector informático en general -e incluso puede ser encontrado en otras actividades dentro de la economía informal- no podemos pasar por alto que el pago por horas o por proyectos supone no sólo el desdibujamiento de la relación de subordinación entre trabajadores y empleadores, sino que además reintroduce nuevamente el pago a destajo como una modalidad de pago (Fernández Massi y Longo, 2024).

En cuanto al pago, Workana posee un sistema de comisiones escalonadas de acuerdo al tiempo de duración del proyecto, siendo menores cuanto más dure la relación con el cliente, y cuyos valores varían entre el 5% y 20% del monto pagado (Berardi et al., 2023). Por su parte, permite la gestión a través de varias billeteras virtuales, aunque dependiendo el plan

³ Disponible para su consulta completa en <https://go.workana.com/reporte-workana-es/> (Último ingreso realizado el 18/10/2023)

⁴ Disponible para su consulta completa en <https://go.workana.com/reporte-workana-es/> (Último ingreso realizado el 18/10/2023)

será la recurrencia de la extracción del mismo por parte del trabajador. Además, ésta podrá hacerse en moneda extranjera o en pesos argentinos.

Definido el proyecto, el trabajador y el empleador establecen contacto a través de la plataforma, donde llegarán a un acuerdo acerca del tiempo dedicado, las tareas, la modalidad de trabajo y el valor de los honorarios del freelancer. En esta instancia, la plataforma restringe la comunicación dentro del chat, buscando limitar al mínimo posible la posibilidad de que ambos actores intercambien información de contacto y sostengan la relación laboral por fuera de la misma. Asimismo, las dos partes podrán fijar encuentros sincrónicos por videollamada dentro de la plataforma, aunque sólo aquellos trabajadores que paguen los planes profesional o premium podrán iniciar la llamada. Finalmente, el trabajador entrega el producto final al cliente y ambos son evaluados por las partes.

¿ELIGEN TRABAJAR EN WORKANA? USOS Y VALORACIONES DE LA PLATAFORMA

Entre los meses de Junio y Septiembre del año 2023 realizamos un total de seis entrevistas en profundidad semi-estructuradas a desarrolladores varones que trabajan en Workana. Se trató de un trabajo de campo que presentó complejidades, en principio vinculadas con el establecimiento del contacto con trabajadores en la plataforma, pero luego también en la coordinación de las entrevistas, producto de cierta resistencia por parte de los trabajadores a dedicar su tiempo a la entrevista. Por su parte, en ninguno de los casos los entrevistados pudieron ofrecernos contactos de otros trabajadores o trabajadoras que se desempeñen dentro de la plataforma, limitando la posibilidad de utilizar la estrategia bola de nieve, y evidenciando cierta tendencia hacia la atomización o individualización de las trayectorias.

Si revisamos el nivel socioeducativo de los trabajadores encontramos que, para los casos analizados en la matriz de datos, si bien contamos con poca información respecto del -conociendo sólo 27 casos del total- al analizarla podemos conocer que 18 de ellos y ellas cuentan con una formación de grado, siendo Ingeniería Informática la carrera mayoritaria con 12 casos, seguida de la Licenciatura en Sistemas con 6 casos. Por su parte, son 5 los casos totales de quienes han realizado tecnicatura. A su vez, de los seis trabajadores entrevistados sólo uno de ellos contaba con nivel universitario completo (Ingeniería en sistemas de

información), mientras que dos de ellos ingresaron al nivel universitario, más no finalizaron sus estudios. Los casos restantes fueron de trabajadores con secundario completo (2) y con secundario incompleto (1). Todos los entrevistados crearon su usuario en la plataforma entre 2016 y 2020, destacándose este último año. Ello contrasta con el dato que obtuvimos de la construcción de una matriz de datos, la cual nos indica que la mayoría de los desarrolladores crearon su perfil en el año 2013.

Al analizar las razones por las que inicialmente decidieron ingresar a la plataforma, podemos observar que en la mayoría de los casos los trabajadores entraron a Workana esperando que la plataforma les ofreciera trabajos rápidamente, sin importar si tenían o no experiencias laborales previas o formación académica formal en el área de desarrollo de software. Sin embargo, podemos matizar los argumentos, entendiendo que también se agregaba la intención de trabajar en un esquema distinto al que ofrece el contrato por tiempo indeterminado tradicional (es decir, ocho horas, presencial y en relación de dependencia). Por su parte, otros trabajadores indicaron que lo interesante de las plataformas en particular descansaba en la posibilidad de conectar fácilmente con clientes.

Finalmente, uno de los entrevistados ofreció otra explicación, vinculada con su búsqueda constante de generar ingresos y la posibilidad que ofrecía Workana para concretarlo, sin que esto suponga trabajar bajo una modalidad particular o la velocidad que supondría hacerlo a través de la plataforma, simplemente pensando en obtener más ingresos. A este argumento también se añade el clásico argumento referido a la obtención de ingresos en moneda extranjera.

Ser freelancer en Workana: incorporación, usos y apropiaciones de la plataforma por parte de los trabajadores

Una cuestión central para la bibliografía sobre estas modalidades de trabajo es el lugar que tienen las plataformas en la ocupación de los trabajadores (Battistini y Carmona, 2021; Darricades y Fernández Massi, 2021; Haidar et al., 2023; Haidar, 2023; Longo y Fernández Massi, 2024), dónde el énfasis se pone en la pregunta acerca de si constituye un ingreso central, complementario o si se trata en realidad de una actividad transitoria o refugio.

Para analizar qué lugar le otorgan los trabajadores a la plataforma en su ocupación, primero debemos detenernos a conocer cómo se componen sus trayectorias profesionales. De este modo, si bien en todos los casos los entrevistados trabajan a través de Workana, resulta relevante conocer que sólo uno de ellos sostenía el trabajo en la plataforma como su única

fuentes de ingresos. En la mayoría de las ocasiones, los trabajadores además mantienen clientes fuera de la plataforma, que pueden, o no, haber conocido a través de ésta y construido una relación laboral que los llevó a trabajar por fuera de la misma. Finalmente, sólo uno de los entrevistados, además, tenía un trabajo en relación de dependencia que ocupaba la mitad de su jornada laboral, y que complementaba con el trabajo en la plataforma.

Cuando nos detenemos a analizar los usos, identificamos que los entrevistados señalaron haber combinado las distintas modalidades contractuales dependiendo las ofertas, aunque manteniendo siempre un trabajo “fijo”, sea este en relación de dependencia o en modalidad *contractor*, a la vez que se desempeñan dentro de Workana. En estos casos, las plataformas se plantean como un espacio al que entran y salen en busca de nuevos proyectos, para luego trabajar directamente con los clientes fuera de la misma y luego, usualmente, construir una relación que abandone completamente la mediación de la plataforma. Además, una cuestión que se reitera es la recomendación entre clientes, de manera que aquello que inicia en la plataforma puede habilitar la construcción de una red de contactos cada vez más amplia con personas en el sector.

Es interesante resaltar que a partir de la llegada de proyectos que ocupan un mayor tiempo en la jornada de trabajo, la plataforma, que en un principio ocupaba un lugar central, comienza a desplazarse hacia un lugar secundario. En tanto estos proyectos son conseguidos principalmente a través de Workana, de manera que ésta se vuelve parte de una estrategia para mantenerse activo en busca de proyectos complementarios o un nuevo proyecto central.

El tipo de uso que cada trabajador hace de la plataforma, y por lo tanto el tiempo dedicado a la misma, cambia a través del tiempo. Uno de los entrevistados ofrece una reflexión en torno al modo en que fue modificándose su manera de trabajar en la plataforma:

En un principio, (...) era trabajar para cobrar lo mínimo, estar en mi casa, trabajar unas horas y estar bien. Después cuando empecé a ver, haciendo proyectos, que los beneficios son más grandes, estabas esperando hacer, empecé siempre a tener más motivaciones, entonces ofertaba más proyectos por más montos y los iba haciendo todos, iba cobrando cada vez más, cobré, cobré, cobré, cobré, cobré más, hasta que en un momento llegué a mi límite y dije listo quiero empezar a tener de vuelta esta vida simple, estándar viste, donde trabajo unas horas y gano bien (...) porque bueno el tema también de esto es que bueno vos sos el que pone las horas de trabajo y si estás mucho tiempo trabajando, después te la pasas trabajando y no haces otra cosa (...) Ahora ya estoy más organizado en el sentido de decir, ponele, ya no hago cosas que hacía antes, por ejemplo, extralimitar las jornadas (...) mi promedio de trabajo son 4 horas, 4 a 5. (Marcos, 31 años)

Estas citas nos ofrecen algunos lineamientos para problematizar la lógica del trabajo freelance en plataformas. En algunos casos los trabajadores, con el afán de conseguir mayores ingresos, llevan adelante jornadas de trabajo cada vez más largas, poniendo en agenda los desafíos que podría plantear la autoexplotación.

A su vez, no podemos dejar de revisar que aquello relatado por el trabajador nos remite a una característica propia de la plataforma, y que se vincula con la barrera de entrada -que supone el grado de dificultad con el que se encuentran los trabajadores de plataformas al momento de ingresar a las mismas, registrarse y comenzar a trabajar-. Si bien es una característica de las plataformas el fácil ingreso, lo cierto es que en este caso el problema se encuentra al momento de garantizar la primera experiencia de trabajo dentro de la plataforma, cuestión que evidencia dificultades y se presenta como un límite para los trabajadores.

Hay una barrera porque vos podés mandar solo dos mensajes, y no tenés ninguna calificación, ningún comentario, ninguna experiencia. (Salvador, 38 años)

Esta necesidad de incorporarse efectivamente en la plataforma -y con ello nos referimos a la posibilidad de acceder a la competencia por los proyectos que están disponibles en ella-, en el caso de los trabajadores supone el armado de un perfil calificado positivamente, cualificado para el trabajo y que dé cuenta de tener experiencia que la compruebe. Para lograrlo, deberán conseguir clientes en la plataforma y concretar trabajos que puedan garantizarles una puntuación positiva, una recomendación y -en el mejor de los casos- la recurrencia con el mismo cliente. Ello además supone lograr un objetivo mayor: obtener buenas calificaciones que les permitan asegurarse un lugar valioso en el ranking.

De manera general, podemos encontrar que los usos que los trabajadores hacen de la plataforma varían de acuerdo a dos cuestiones, siendo la primera de ellas qué tan consolidado se encuentra el perfil del trabajador, y la segunda el modo en que se estructura su ocupación. Sin embargo, nos encontramos con un uso transversal a estos cambios: los trabajadores usan la plataforma como espacio para buscar nuevos proyectos y clientes, construyendo una red de contactos con quienes luego podrían o no abandonar la mediación que ofrece la plataforma y establecer otras modalidades de trabajo. Este uso, a su vez, puede hacerse con el fin de complementar el ingreso principal, o bien con la intención de garantizar el ingreso principal, de acuerdo con el momento en que se encuentre el trabajador.

¿Por qué la plataforma? Balances en torno a los motivos

A lo largo de nuestra investigación identificamos que, para los trabajadores, la elección de trabajar en la plataforma estuvo vinculada con una serie de elementos que decidimos estructurar en cinco dimensiones generales.

La primera de ellas agrega al conjunto de explicaciones referidas a las posibilidades que habilita esta modalidad laboral en términos de *acceso a un mercado laboral mundial*, en tanto permite ofrecer trabajo y demandarlo desde y hacia cualquier parte del mundo. A su vez, los trabajadores exaltan positivamente de la plataforma que su entorno digitaliza una modalidad de trabajo previamente existente -en el mundo que podríamos llamar analógico-, pero que en este proceso incorporó una inmensa cantidad de proyectos en los que trabajar y de clientes con quién elegir llevarlo a cabo, todos ellos a un click de distancia. De este modo, es el carácter centralizador, así como la ampliación de la oferta, lo que resulta una novedad con respecto al trabajo autónomo previo a las plataformas.

Están todos los clientes ahí. Está la reputación también ahí, que la tenés que tener en cuenta. Y la forma de pago. (Franco, 29 años)

En principio, el acceso a más proyectos habilita a los trabajadores un mayor margen de elección para decidir en cuáles y con qué clientes trabajar. Esto moviliza dimensiones de lo deseante, conjugando en mayor medida sus propios intereses.

Podés elegir, o sea podés postular a cosas que te interesan, esa creo que es la principal (...) Hay mucha oferta y eso te da mucha flexibilidad a la hora de elegir (...) esa flexibilidad de poder elegir básicamente no la tenía antes [cuando trabajaba fuera de las plataformas] (...) Si tenés experiencia puede ser bastante más quisquilloso a la hora de elegir. (Sergio, 32 años)

A su vez, para los trabajadores esto se contrapone a experiencias y percepciones donde el trabajo que podríamos denominar tradicional o clásico es asociado con tareas repetitivas, monótonas, y carente de desafíos. En sus argumentos el trabajo freelance en general, y el de plataformas en particular, supone la posibilidad de trabajar en proyectos que les resulten interesantes, desafiantes y novedosos, que movilice dimensiones del placer, e incluso que éste suponga un diferencial en el cual se logre agregar valor a partir de la creación, habilitando instancias de aprendizaje permanente.

Siempre salen cosas nuevas que querés hacer, te llaman la atención otras cosas y... te gustan en general (...) [en cambio] en la empresa donde estaba, estaba solo con un proyecto y como que siempre son tareas de ese proyecto. Y llega un momento que no sé qué tanto valor podés agregar. (Franco, 29 años)

Tenés que estar todo el tiempo buscando, aprendiendo, leyendo, eso te mantiene en la cabeza entrenada, está buenísimo. (Sergio, 32 años)

Particularmente en el caso de Workana, los trabajadores expresaron que la plataforma les ofrece un diferencial: les permite acceder a trabajos con mayor facilidad. Esto se debe a dos cuestiones, la primera referida a la posibilidad de trabajar hablando en español, y la segunda, que refiere a la existencia de una menor competencia con respecto al caso de otras plataformas similares, como Fiverr, Freelancer o Upwork. Ello es así porque se trata de una plataforma argentina y con gran presencia en latinoamérica, de manera que se trata de “otro mercado”, es decir, que la competencia con trabajadores de cada rincón del mundo no se da con tanta frecuencia.

Sin embargo, incluso en estas condiciones los trabajadores señalan que se encuentran con desventajas vinculadas con la puja hacia la baja en los cobros por la competencia y la especulación de los clientes por conseguir trabajadores que realicen la tarea a menor costo. Esto lleva a que los trabajadores opten por estrategias para poder tomar proyectos sin por eso relegar sus honorarios, estrategias que también los empujan a aumentar la productividad para poder ganarle al presupuesto del tiempo arreglado con los clientes.

[en la plataforma existen] competidores que cobran demasiado bajo y no ofrecen servicios de calidad, perjudicando la reputación del resto (Raúl, 38 años)

En realidad el [valor hora] de Workana suele ser más bajo, porque si no es imposible agarrar un proyecto. O sea, es preferible en mi experiencia para el cliente que pasar un valor de hora alto y menos hora, por más que sea el mismo número final. (Sergio, 32 años)

Una segunda dimensión es la vinculada con la plataforma en tanto servicio de intermediación, en particular porque para los trabajadores ello les asegura que se respeten los acuerdos estipulados entre las partes.

En el mundo de Workana ya no existe en el mundo desintermediado que es este de los contratos que se hacen en paralelo, y que después se tiran. (Marcos, 31 años)

A pesar de ello, los trabajadores señalan que existe un límite claro: se establece una dinámica en la relación con los clientes donde se impone como *natural* la propuesta por parte de éstos de *salir de la plataforma*, es decir, mantener un vínculo laboral con el freelancer sin que éste se encuentre mediado por la misma.

Cuando estás en estas épocas, viste, de devaluación, de crisis y eso, muchas empresas aprovechan a entrar a conseguir gente rápido y es como que te hacen la mejor oferta, te quieren contratar; y después resulta que la condición no es buena y además te fuerzan a

trabajar por fuera de la plataforma. Te fuerzan en el sentido de que muestran resistencia, por ejemplo, a chatear dentro de la plataforma, a depositar los fondos. O sea, siempre aparecen esas resistencias al uso cotidiano. (Marcos, 31 años)

Ello no puede comprenderse si no es añadiendo otra variable, que es la comisión que Workana recibe por cada proyecto finalizado, y que clarifica el siguiente fragmento:

Tengo clientes [con los que trabajé] más de 9 o 10 veces por Workana, siempre. Y otros que después de la primera vez que salió todo bien, me dijeron, bueno, ahorrémonos las comisiones [y trabajemos por fuera de la plataforma]. (Salvador, 38 años)

Eso no porque es como... no sé, desconfío ya. Porque o sea, va, a mí por lo menos no me molesta la comisión de Workana, yo entiendo que por ahí les puede molestar [a los clientes], pero es como... también está esa parte de seguro y comodidad. (Franco, 29 años)

Otro elemento clave para los trabajadores tiene que ver con el modo en que gestionan sus ingresos para intentar maximizarlos al evitar los descuentos impositivos. La plataforma no requiere el cumplimiento de la regulación laboral, y tanto trabajadores como clientes tampoco cumplen con los mecanismos de facturación para trabajadores autónomos -como es el caso del monotributo en nuestro país-. Esto constituye una desventaja para los trabajadores que deben armarse de herramientas vinculadas con el mundo financiero para poder llevar adelante sus tareas. A su vez, ello es recuperado por los trabajadores al reconocer los beneficios que poseen tener un sueldo declarado en términos de acceso al sistema bancario y, además, a créditos.

Aparece, entonces, la necesidad de garantizar seguridad, en especial al identificar que será necesario tener un plan a futuro para poder acceder a una jubilación, en tanto se trata de un sector de la población que no está haciendo aportes jubilatorios. Todo ello recae, entonces, en los trabajadores de manera individual. Sin embargo, se trata de trabajadores que reconocen que de necesitar, por ejemplo, acceso a la salud, lo harán pagando su propia prepaga o accediendo al sistema público.

Estar en relación de dependencia no me daría ninguna ventaja a nivel de lo que hago, entonces la única ventaja que me daría es como decir, bueno, a nivel de derechos laborales y demás, que entiendo que son súper importantes, pero nosotros estamos con una posición de privilegio, entonces esos derechos laborales medio que te da la plata al fin y al cabo. Te puedes pagar tu propia hora social, tus propias vacaciones, y además si te echan hay otros trabajos, hay mucho trabajo, entonces medio que esos derechos laborales quedan, suena feo pero medio en un segundo plano (Sergio, 32 años)

La autonomía del tiempo y el lugar de trabajo constituyen el tercer y cuarto conjunto de argumentos, vinculados con la posibilidad de postularse en proyectos y trabajar en

cualquier momento del día, en cualquier lugar del mundo, únicamente a partir del acceso a un dispositivo electrónico que permita establecer una conexión con la web de la plataforma.

Con respecto a la autonomía del tiempo, ella refiere especialmente a la idea de aprovechar los tiempos muertos, particularmente para establecer contactos o buscar nuevos proyectos, e incluso con poder compatibilizar los diferentes tiempos de la vida.

Yo entro y trabajo cuando quiero. No sé, que llegaste 10 minutos temprano a un lugar y te pones con el celular así o tienes que esperar algo o estás un rato que no tienes nada que hacer. Entonces, bueno, conseguís trabajos. (Salvador, 38 años)

O sea, no tener que estar a las 9 en punto, y si tenés que salir a hacer un trámite, si tenés familia y tenés que llevar tu hijo o tu hija a algún lado, o ir a ayudar a alguien, que no haya ningún drama en eso me parece clave. (Sergio, 32 años)

Para estos trabajadores, el modo en que desarrollan su actividad impacta en la composición del sueldo, y éstos enfatizan en las posibilidades que habilita el trabajo en plataformas en tanto les permite elegir la frecuencia con la que ingresan a la plataforma, así como también la cantidad de tiempo dedicado a la postulación en propuestas, al seguimiento de las propuestas que llegan y en particular al trabajo en los proyectos.

Cuando vos buscas clientes, seguís iniciando sesión y seguís ofertando (...) Entonces a mí me gusta porque ponele, hay veces que vos estás en un proyecto, te va bien y te queda mucho tiempo de sobra en el día, entonces decís, bueno, no sé, me aburría haciendo esto y no sé, estoy pensando en hacer otra cosa y voy y me busco otro proyecto, porque claro, con la flexibilidad que tenés, si vos cumplís bien, te queda ese tiempo de sobra en el que vos además es como que no estás haciendo nada y decís bueno, lo quiero aprovechar para buscar otro trabajo, buscar otra oferta y seguir ganando más, tener más calificaciones. (Marcos, 31 años)

Esto implica la posibilidad de dedicar todo tiempo disponible a aquellos proyectos potenciales que aguardan en la plataforma, incluyendo esto no sólo la estrategia de aumentar la productividad para asegurar una mejor ganancia, encontrar mejores proyectos y clientes, en función de aprovechar la oportunidad de ganarle tiempo al descanso, al aburrimiento. Si bien la posibilidad siempre está presente, resulta indudable que para estos trabajadores ello se vuelve más accesible.

Deteniéndose a revisar la cuestión vinculada al lugar de trabajo, los trabajadores plataformizados recuperan que lo especialmente ventajoso descansa en la comodidad y la tranquilidad, además de habilitarse la alternancia espacial. A su vez, se limitan las prácticas espaciales propias de la rutina del trabajo clásico -como cumplir horario en espacios particulares, el viaje y las normas de presentación física- y dispositivos de control. Sin

embargo, ello entra en crisis al reconocer los problemas propios del intento de limitar la vida personal y la vida laboral, límite que se desdibuja a partir del teletrabajo. De más está mencionar que estas reflexiones son propias de trabajadores que pueden acceder a espacios de trabajo que resultan confortables y que no tienen personas cuyo cuidado esté exclusivamente a su cargo.

Un último grupo de motivos son aquellos referidos a los vínculos entre pares y con los clientes. Cuando se trata del trabajo en equipo, el vínculo con colegas, compañeros y compañeras de trabajo con quien llevar adelante la jornada laboral, éstos afirman que la ausencia de instancias de encuentro resultan negativas.

Bueno, esto de tener colegas cerca y gente por mucho tiempo, hace que el ambiente sea más cómodo. (Marcos, 31 años)

Me gustaría trabajar en equipo. Porque como que podés ir enseñando, pasando conocimiento y estar ocupado. (Franco, 29 años)

Con respecto al vínculo con los clientes, los trabajadores encuentran que la plataforma les ofrece la posibilidad de poder vincularse *lo necesario* con éstos, es decir, poder interactuar pero que *sólo* suponga el tiempo requerido para poder generar un acuerdo, que el vínculo no se vuelva más estrecho. Sin embargo, los trabajadores mencionan dificultades vinculadas con el diálogo y el entendimiento con los clientes, cuestión que se da en varios momentos del proceso de trabajo, identificando que pueden haber conflictos en torno a las expectativas que los clientes tienen sobre el producto final y las tareas que los trabajadores tienen que llevar adelante. Ello puede deberse a límites propios de la estructura tecnológica, un punto que revisamos con mayor detenimiento en trabajos anteriores (Eregoitía, 2024).

CONCLUSIONES

A lo largo del presente escrito buscamos reconstruir los usos y las valoraciones que los desarrolladores de software hacen de su trabajo en Workana, entendiendo que para ello era necesario comprender el modo en que se incorpora la plataforma en las trayectorias de los trabajadores. Para lograrlo, nos servimos de seis entrevistas en profundidad realizadas a desarrolladores con al menos diez proyectos finalizados en la plataforma, buscando garantizar que se trate de trabajadores que no sólo conozcan el trabajo en la plataforma, sino que además hayan elegido mantener el trabajo en ésta.

De manera sintética, identificamos que al ingresar a la plataforma los trabajadores esperaban que ésta les ofreciera trabajos rápidamente, sin importar si tenían o no experiencias laborales previas o formación académica formal en el área de desarrollo de software. A pesar de esto, se encontraron con una barrera vinculada con la construcción de un perfil que pudiera establecerse en un lugar valioso dentro del ranking, para así conseguir el primer trabajo. Ello supone hacerse de una reputación, ya sea a través de la obtención de credenciales dentro de la plataforma como de buenas evaluaciones por parte de los clientes. Además, los trabajadores expresan haber tenido la intención de trabajar en un esquema distinto al que ofrece el contrato por tiempo indeterminado tradicional, buscando una alternativa que les ofreciera el contacto con clientes y la seguridad de obtener mejores pagas -y en moneda extranjera-.

Una vez dentro de la plataforma, los trabajadores continuaron trabajando en ella. Esta elección descansó en una multiplicidad de razones que, con fines analíticos, decidimos agrupar en cinco dimensiones generales, a saber: el acceso a un mercado mundial de proyectos y clientes, el servicio de intermediación, la autonomía del tiempo y el espacio de trabajo -es decir, el trabajo remoto-, y el modo en que se dan los vínculos entre pares y con los clientes.

Si bien reconocemos que existen aspectos que estos trabajadores podrían encontrar en las formas tradicionales de trabajo, hay dos cuestiones que resultan novedosas y son especialmente valoradas por los trabajadores: en primer lugar, la posibilidad acceder a una gran cantidad de proyectos -con un carácter diverso- a los cuales es posible postularse desde cualquier lugar y en cualquier momento; en segundo lugar, la seguridad que ofrece la plataforma en tanto servicio de intermediación, permitiendo que, a partir del contacto mínimo y necesario con el cliente, se lleguen a acuerdos que serán cumplidos por ambas partes al estar bajo arbitrio de la plataforma.

A pesar de lo dicho, lo cierto es que encontramos que el uso más extendido de la plataforma por parte de los trabajadores es aquel que la podría equiparar con una red social: permite la construcción de un perfil, conecta trabajadores y clientes, y luego -a pesar de que la plataforma busque evitarlo- ambos logran sacar la relación laboral fuera de la plataforma para sostenerla evitando el costo económico de la intermediación. Trabajar de manera freelance a través de Workana constituye una de las múltiples opciones disponibles para los trabajadores del sector, y las formas que asume el trabajo en el sector de desarrollo se amoldan a la versión plataformizada, en tanto el trabajo bajo modalidad *contractor* se vuelve un aliado del cliente

que busca evitar las comisiones, y del trabajador que logra encontrar un proyecto en el cual desempeñarse.

Encontramos que, a diferencia de lo que sucede con las redes sociales orientadas a buscar trabajadores o trabajo -como LinkedIn- o aquellas orientadas a la construcción de un portfolio -como Behance o GitHub-, Workana ofrece una intermediación segura. Con ello queremos decir que se trata de una mediación donde ambas partes están respaldadas, ya sea por el sistema de evaluaciones mutuo como por el diálogo intermediado. Ahora bien, corresponde preguntarnos qué sucede en estas plataformas para que, a diferencia de lo que sucede en las de servicios físicos -como Rappi o Pedidos Ya-, trabajadores y clientes no sólo logren efectivamente sacar la relación laboral de la plataforma, sino que además lo prefieran. Futuras investigaciones podrían estar orientadas a esclarecer esta cuestión.

BIBLIOGRAFÍA

- Adamini, M. (2019) Una mirada ampliada sobre la precariedad post-industrial. El caso de los trabajadores informáticos a partir de estudios sociales recientes. Cuadernos de H ideas, 13(13), Art. 13. <https://doi.org/10.24215/23139048e021>
- Adamini, M. (2020) Políticas de formación para el futuro del trabajo: Un análisis sobre el “Plan 111 mil” en Tandil a cuatro años de su implementación; Consejo de Profesionales en Sociología; Revista Argentina de Sociología; 15; 27; 1-34
- Adamini, M. (2023) Espejismos laborales detrás de un gigante productivo: precarización del trabajo juvenil en el sector de software y servicios informáticos; Grupo Editor Universitario; 111-122
- Antunes, R. (2018); O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo. 2018. 325p.
- Battistini, O. y R. Carmona (coords) (2021). Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Berardi, F., Eregoitía, F., Fiordelisi, G. y Sosa, M. (2023) ¿Por qué las plataformas? Una aproximación a las experiencias de trabajadores/as en Rappi, Pedidos Ya, Workana y Upwork. 16° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.
- Castel, R. (2012). El Ascenso de Las Incertidumbres: Trabajo, Protecciones, Estatuto del Individuo. Fondo de Cultura Económica.

- Castillo, J. J. (2009), “Las fábricas de software en España: organización y división del trabajo. El trabajo fluido en la sociedad de la información” en Trabajo y Sociedad, N° 12, Vol XI, Otoño 2009, Santiago del Estero, Argentina.
- CESSI (2021) Reporte de indicadores del sector. Observatorio permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos. Disponible en: <https://cessi.org.ar/wp-content/uploads/2022/06/Software-principales-indicadores-a-2021-1.pdf>
- Darricades, M. (2021). Deslaborización formal y real en plataformas austeras de reparto: los casos de las empresas Glovo y Pedidos Ya en La Plata. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2130/te.2130.pdf>
- Darricades, M. y Fernández Massi, M. (2021). La organización del tiempo de los trabajadores de plataformas. Friedrich Ebert Stiftung (FES).
- De la Garza Toledo, E. (2000). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. FCE, México.
- De la Garza Toledo, E. (2010). Hacia un concepto ampliado de trabajo: del trabajo clásico al no clásico. Anthropos.
- De la Garza Toledo, E. (2011). Trabajo no Clásico, Organización y Acción Colectiva. Plaza y Valdés Editores, 35.
- Del Bono, A., y Bulloni, M. N. (2021). TERCERIZACIÓN LABORAL EN LA ERA DIGITAL: Viejos problemas y nuevos desafíos. Caderno CRH, 34, e021032. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45073>
- Del Bono, A. (2019) Trabajadores de Plataformas Digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina; Cuestiones de Sociología, UNLP; NUM. 21; p.1-14
- De Stefano, V. (2016). e rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’. International Labour Office (Conditions of work and employment series; Nro. 71). Geneva: International Labour Office.
- Eregoitia, F. (2024). La plataformización de la ocupación en Argentina: el caso de desarrolladores en Workana (Tesis de grado). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Memoria Académica. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2802/te.2802.pdf>
- Fernández Massi, M. y Longo, J. (2024) Technology and remuneration of working time: a study on paid and unpaid working time in platform work, Cambridge Journal

of Economics, Volume 48, Issue 1, Pages 151–168,
<https://doi.org/10.1093/cje/bead041>

- Fiordelisi, G. (2023). Repensando la precariedad laboral: valoraciones y sentidos del trabajo en repartidores de plataformas del AMBA (Tesis de grado). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Memoria Académica. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2633/te.2633.pdf>
- Fisher, E. & Fuchs, C. (Ed.) (2015). Reconsidering value and labour in the digital age. England: Palgrave-Macmillan.
- Haidar, J., Arias, C., Diana Menéndez, N., y Bachoer L. (2023). Trayectorias laborales de trabajadoras/es de plataformas de reparto en CABA: cambios ocupacionales y representaciones. Análisis a partir de una encuesta panel (2020-2022). CITRA.
- Haidar, J. (2023). La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: la subjetividad de quienes trabajan. Estudios Sociológicos De El Colegio De México, 42, 1–22. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2336>
- Howcroft, D., y Bergvall-Kareborn, B. (2019). A Typology of Crowdwork Platforms. Work, employment & society, 33(1), 21–38.
- Joyce, S., y Stuart, M. (2021). Digitalized management, control and resistance in platform work: A labour process analysis. En Haidar, Julieta, & Keune, Maarten (eds.), Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism. Cheltenham: Ed. Edward Elgar.
- Longo, J., Busso, M., Fernández Massi, M. (2023). Trabajar en plataformas en Argentina: Usos y valoraciones de esta nueva modalidad de trabajo. Trabajo y Sociedad, XXIV(41), 281-297
- Longo, J., Fernández Massi, M., Torres Cierpe, J. y Tubaro, P. (2023) Hacer changas, cobrar en dólares: ¿Quiénes trabajan en plataformas de microtarefas en Argentina? 16° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.
- Longo, J., y Busso, M. (2017). Precariedades. Sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina. Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), 53, Art. 53. <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/6>
- Longo, J., y Fernández Massi, M. (2023). Autonomy, subordination and dependence. A study on high-skilled solo self-employment. Rassegna Italiana di Sociologia, 2023(2), 287–316.
- Longo, J. y Fernández Massi, M. (2024) Plataformas de servicios virtuales: un análisis de los perfiles de quienes trabajan de forma remota desde la Argentina. Papeles de trabajo, 17(32), julio-Diciembre 2023, pp. 99-122. EISSN 18512578.

- López, A. y Ramos, D. (2013). "Análisis de diagnóstico tecnológico sectorial: Software y servicios informáticos", Informe del MINCYT. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/ciencia/publicaciones>.
- López Mourelo, E. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, CIPPEC - BID OIT.
- Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, J. I. (2018) Metodología de las Ciencias Sociales. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Míguez, P. (2009). La organización del proceso de trabajo de los trabajadores informáticos. 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- Montes Cató, J. (coord) (2010) El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajadores de la industria del software. Benavídez: Poder y trabajo editores.
- Murgia, A., y Pulignano, V. (2021). Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), 1351-1377. <https://doi.org/10.1177/0143831X19873966>
- Neffa, J.C. (2008). La informalidad, la precariedad y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires. Ministerio de la Provincia de Buenos Aires.
- Palermo, H., Radetich, N. y Reygadas, L. (2020). Trabajo mediado por tecnologías digitales: sentidos del trabajo, nuevas formas de control y trabajadores ciborg. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/144033>
- Rabosto, A., y Zukerfeld, M. (2019). El sector argentino de software: Desacoples entre empleo, salarios y educación. *Ciencia, tecnología y política*, 2(2), Art. 2. <https://doi.org/10.24215/26183188e021>
- Rabosto, A. (2023) Nuevas dinámicas de comportamiento en el sector de software y servicios informáticos: las tendencias a la deslocalización de trabajo y exportaciones / Andrés Rabosto. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CIECTI.
- Srnicek, N. (2018). Capitalismo de plataformas. Caja Negra Editora.

- Todolí-Signes, A. (2015) El impacto de la 'Uber Economy' en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. IUSLabor 3/2015, p. 1-25, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2705538>
- Valenduc, G. y Vendramin, P. (2016). Work in the digital economy: sorting the old om the new. Working Paper ETUI. Brussels: European Trade Union Institute.
- Vallas, S., y Schor, J. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. Annual Review of Sociology, 46, 273–294.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2007). La investigación cualitativa. En I. Vasilachis de Gialdino (coord.), Estrategias de investigación cualitativa. Gedisa editorial.
- Zukerfeld, M., (2006). Bienes Informacionales y Capitalismo Cognitivo. Conocimiento, información y acceso en el siglo XXI. Razón y Palabra, (54)
- Zukerfeld, M. (2020). Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional. Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, 4(7), Art. 7. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/62>
- Zukerfeld, M y Rabosto, A (2017) Producción de Software y Sector SSI: una mirada sobre los salarios y la educación. Presentación en la UNCPBA, Tandil, 29/11/2017.