

PROGRAMA **JUNIOR**  
**FELLOWSHIP** 2023

# LAS PLATAFORMAS DE TRABAJO COMO REPRODUCTORAS DE DESIGUALDADES

Pía Garavaglia

CENTRO  
LATAM  
DIGITAL

 **cet.la**  
Centro de Estudios de  
Telecomunicaciones  
de América Latina



El Centro de Estudios de Telecomunicaciones de América Latina (cet.la) es una iniciativa de ASIET, Asociación Interamericana de Empresas de Telecomunicaciones, que tiene por objetivo promover y apoyar la reflexión y el debate sobre las políticas públicas orientadas al desarrollo de las telecomunicaciones y la sociedad de la información en la región, contribuyendo con elementos de análisis técnicos y económicos, a su diseño, ejecución y evaluación. El centro de estudios no expresa opiniones o recomendaciones en nombre de ASIET.

estudios@tel.lat  
cet.la



El Centro LATAM Digital (CLD) es un centro de investigación que produce investigación relevante y rigurosa que contribuya a informar y enriquecer el diseño e implementación de políticas digitales que fortalezcan el desarrollo a través de un acceso equitativo e inclusivo a tecnologías digitales en México y América Latina. El objetivo de la organización es fomentar conocimiento que fortalezca el diseño de políticas digitales con el fin de impulsar un desarrollo social y económico en el cual se aprecie un futuro en el que las tecnologías de la información sean un motor de integración social, productividad y prosperidad para el bienestar de las personas en América Latina.

info@centrolatam.digital  
centrolatam.digital

# Contenido

## 1. Introducción

---

Justificación del tema

Hipótesis

Objetivos

## 2. Marco teórico

---

La brecha digital en la economía de plataformas

Metodología

## 3. Análisis de resultados

---

## 4. Conclusiones

---

## 5. Bibliografía

---



# 1. Introducción

Argentina es un país con una alta incidencia de trabajo informal. Esto contribuyó a que las plataformas laborales incursionen en el mercado como una alternativa práctica, enmarcada bajo la figura del trabajo independiente. Sin embargo, el acceso a este tipo de plataformas no implica necesariamente que las condiciones de trabajo sean superiores. De hecho, estudios recientes destacan que dichas plataformas contribuyen a reproducir desigualdades sociales preexistentes.

El objetivo de este trabajo es analizar los datos por género de las personas trabajadoras de plataformas. También se estudiará el caso del servicio doméstico, sus avances y retos. De esta forma, y contrastando con los datos de la población general, el trabajo consistirá en un desarrollo sobre la posición de las plataformas como reproductoras de desigualdades por género en el mercado laboral.

Entre los principales hallazgos se puede mencionar un empeoramiento generalizado de las principales condiciones laborales: las personas que trabajan para las plataformas dedican, de media, cada vez más horas para mantener su poder adquisitivo y dependen mayoritariamente de los ingresos generados en la plataforma. Las mujeres siguen teniendo dificultades, ya que disponen de menos tiempo debido a su mayor vinculación con las tareas de cuidado. Esto las aleja de la franja horaria más demandada para trabajar



en la plataforma. Asimismo, la falta de herramientas de seguridad y de mecanismos de comunicación adecuados las hace más vulnerables a la rutina diaria de este tipo de trabajo.

La desigualdad de género en el mercado laboral de plataformas está estrechamente relacionada con la brecha digital. A medida que el trabajo en plataformas se basa en gran medida en la tecnología y la conectividad en línea, las mujeres enfrentan desafíos adicionales para acceder y participar en esta modalidad de empleo. Las mujeres, en muchos lugares, tienen menos acceso a dispositivos tecnológicos, conectividad a Internet y habilidades digitales avanzadas en comparación con los hombres. Esto limita su capacidad para aprovechar las oportunidades laborales en línea, lo que a su vez perpetúa la desigualdad de género en el ámbito digital y económico. Además, las prácticas discriminatorias en línea y los estereotipos de género pueden disuadir a las mujeres de ingresar al mercado laboral de plataformas o limitar sus oportunidades de crecimiento en este sector. La brecha digital de género no solo impide que las mujeres accedan a empleos bien remunerados y flexibles en plataformas, sino que también las deja en desventaja en un mundo cada vez más digitalizado, lo que hace que sea imperativo abordar tanto la desigualdad de género como la brecha digital de manera integral.

La regulación de las plataformas laborales y las nuevas formas de empleo que generan representa un gran desafío para las políticas públicas a nivel nacional, subnacional y transnacional. Si bien se han realizado importantes avances en materia regulatoria, aún no se ha encontrado una solución que garantice los derechos laborales y promueva el crecimiento sustentable de las plataformas de trabajo.

En Argentina, el trabajo doméstico tiene un estatus laboral único, lo que otorga ciertas virtudes a las plataformas que comenzaron a operar en este sector, como la utilización de una tarifa mínima. En este trabajo también se abordará la viabilidad de aplicar este tipo de estatuto a los casos de delivery y transporte de pasajeros.

## **Justificación del tema**

La problemática de investigación que se plantea sobre el trabajo en plataformas es de suma relevancia en la actualidad. Si bien esta modalidad de empleo ofrece una forma aparentemente práctica de generar ingresos, se ha vuelto evidente que conlleva una serie de desafíos y problemas. Uno de los principales problemas radica en la perpetuación de condiciones laborales precarias. Los trabajadores y trabajadoras de plataformas a menudo enfrentan una alta carga horaria para obtener ingresos que son altamente volátiles y dependen en gran medida de la plataforma en sí. Esto crea una situación de vulnerabilidad económica y social para estas personas, ya que quedan obligadas a luchar por mantener una estabilidad financiera. Además, existen signos claros que apuntan a una creciente dependencia laboral de estas plataformas, lo que afecta la autonomía y la seguridad laboral de las personas trabajadoras. Esta problemática plantea un importante desafío en materia regulatoria y de política pública, ya que las regulaciones laborales tradicionales

no se aplican eficazmente a esta nueva forma de empleo, lo que requiere un enfoque innovador y adaptado a la economía de plataformas.

La problemática del trabajo en plataformas puede agravar desigualdades inherentes al mercado laboral, con la desigualdad de género como una de las más destacadas. Las mujeres, en particular, se enfrentan a desafíos adicionales en este entorno laboral. A menudo, se ven afectadas por la brecha de género en los ingresos, ya que las tarifas y condiciones de trabajo en muchas plataformas no son equitativas, lo que resulta en un pago significativamente inferior para las mujeres. Además, la falta de seguridad laboral y la alta carga horaria asociada con el trabajo en plataformas pueden tener un impacto desproporcionado en las mujeres, especialmente aquellas que también tienen responsabilidades familiares. Esto puede llevar a una mayor precarización económica y a una mayor dependencia de programas de asistencia social, perpetuando así las desigualdades de género. Además, la discriminación y el acoso basados en el género también son preocupaciones significativas en algunas plataformas, lo que dificulta aún más la igualdad de oportunidades en este ámbito. En última instancia, la falta de regulación y protección laboral en el trabajo en plataformas puede exacerbar las disparidades de género ya existentes en el mercado laboral, resaltando la necesidad de abordar estas cuestiones desde una perspectiva de género en la formulación de políticas y regulaciones.

La necesidad de abordar esta problemática es urgente, ya que el trabajo en plataformas continúa creciendo y transformando la fuerza laboral. La falta de regulaciones adecuadas y políticas públicas eficaces puede llevar a una mayor explotación laboral y desigualdad. Es fundamental establecer un marco normativo que proteja los derechos y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras en plataformas, al tiempo que fomente la innovación y el desarrollo económico. La investigación en este ámbito se convierte en un recurso valioso para comprender los desafíos específicos que enfrentan y para proponer soluciones que equilibren la flexibilidad inherente a esta modalidad de empleo con la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y sostenibles. Además, esta problemática destaca la importancia de abordar de manera integral las transformaciones en el mundo del trabajo en la era digital, y subraya la necesidad de una colaboración cercana entre gobiernos, empresas, sindicatos y la sociedad civil para encontrar soluciones efectivas.

## Hipótesis

La hipótesis que plantea este proyecto es que las plataformas laborales no reducen desigualdades de género preexistentes en el mercado laboral, sino que las reproducen. Si llevamos esto al terreno de la brecha digital, podemos decir entonces que hay dos tipos de desigualdades. La primera es entre los trabajadores y trabajadoras conectados vis a vis los no conectados, lo cual aplica al servicio doméstico, es decir, que se hipotetiza sobre una desigualdad entre las trabajadoras domésticas dentro y fuera de las plataformas. La segunda es entre los trabajadores conectados vis a vis las trabajadoras conectadas, es decir, se plantea una desigualdad de género entre las personas trabajadoras de



**En el abordaje sobre brecha digital realizado por Scheerder, Van Deursen, & Van Dijk, J. (2017) se han identificado tres dimensiones clave: habilidades, uso y resultados**

plataformas. Todo esto se resume en el hecho que el trabajo en plataformas, exacerbado por las cuestiones preexistentes del mercado laboral y de brecha digital, implica un efecto erosivo en las condiciones laborales de las mujeres.

Las desigualdades a estudiar serán medidas en base a la carga horaria, salario horario promedio y tasa de registraci3n<sup>1</sup>.

## Objetivos

Analizar el posicionamiento del trabajo en plataformas como reproductor de desigualdades de g3nero.

### Objetivos Específicos:

- Analizar si las plataformas de servicio dom3stico promueven la formalizaci3n y mejores condiciones laborales.
- Evaluar si las condiciones de trabajo en plataformas de reparto y transporte son diferentes seg3n el g3nero del trabajador.
- Identificar problemáticas dentro del trabajo en plataformas asociadas exclusivamente a las mujeres.

<sup>1</sup>. Esto aplicará únicamente a las trabajadoras de servicio dom3stico, ya que son las únicas plausibles de ser registradas. Los trabajos de delivery y transporte por plataformas est3n encuadrados bajo la figura de trabajo independiente.

## 2. Marco Teórico

### Las tres dimensiones de la brecha digital

La brecha digital es un fenómeno que ha evolucionado con el tiempo. Inicialmente, se centró en el acceso binario a Internet, pero con el paso del tiempo, se ha prestado más atención a las habilidades y el uso del Internet, llegando a denominarse el tercer nivel de la brecha digital, enfocado en los resultados beneficiosos del uso de Internet.

En el abordaje sobre brecha digital realizado por Scheerder, Van Deursen, & Van Dijk, J. (2017) se han identificado tres dimensiones clave: habilidades, uso y resultados. La investigación ha demostrado que los determinantes sociodemográficos y económicos son los más fuertes en influir en esta brecha, afectando la capacidad de las personas para aprovechar los beneficios de la tecnología digital.

Las consecuencias de la brecha digital son significativas, ya que las desigualdades digitales pueden reforzar y acentuar las disparidades sociales existentes. Aquellos que tienen habilidades digitales avanzadas tienden a tener ventajas en el mundo laboral cada vez más digitalizado.

Un aspecto importante de la brecha digital es su persistencia incluso después de que la mayoría de la población tiene acceso físico a Internet en países tecnológicamente avanzados (Robinson et al, 2015). Esto implica que las desigualdades en habilidades, tipo de uso y actitud hacia Internet continúan existiendo y deben ser abordadas para lograr una participación equitativa en la sociedad digital.

Las desventajas que ciertos grupos enfrentan en términos no digitales pueden resultar en un menor uso intensivo de Internet en comparación con aquellos más privilegiados. Investigaciones previas han demostrado que factores como la raza y etnicidad (Mesch y Talmud, 2011), y el estatus socioeconómico (Witte y Mannon, 2010) pueden influir en el uso y la destreza en Internet. Como resultado, las desigualdades digitales pueden reforzar las desigualdades sociales existentes e incluso agravarlas, ya que perpetúan las diferencias preexistentes en el capital humano en entornos en línea. Sin embargo, también se observa la cristalización de disparidades digitalmente distintas que atraviesan divisiones previas no digitales, como la participación o los tipos de interacción (Robinson et al, 2015).

La brecha digital también se manifiesta en términos de género, donde las mujeres tienden a tener una menor frecuencia e intensidad de uso de Internet, una gama más estrecha de actividades en línea y una menor probabilidad de informar habilidades sólidas en el uso de



Internet en comparación con los hombres (Ono & Zavodny, 2007). Esto también aplica para integrantes de demás sectores vulnerables, como la población migrante (Yu, Ndumu, Mon, & Fan, 2018).

En la comprensión de la brecha digital, el modelo integrativo destaca la importancia de tres dimensiones clave: acceso, recursos y fuerzas que operan a diferentes niveles (micro, meso y macro). Esto se cristaliza en cuatro tipos de acceso, que son el acceso material, cognitivo, motivacional y social, así como seis tipos de recursos, como los financieros, materiales, cognitivos, educativos, psicológicos e interpersonales (Scheerder, Van Deursen, & Van Dijk, 2017).

En el contexto de América Latina, se ha encontrado una relación significativa entre las diferencias de género en el empleo y la brecha digital de género. Se ha demostrado que las diferencias en los patrones de empleo entre hombres y mujeres son el principal factor que contribuye a la brecha de género en el uso de Internet en la región, superando incluso las diferencias en otros factores predictivos, como ingresos, edad y educación (Galperín & Arcidiácono, 2021). La prevalencia del empleo informal y a tiempo parcial, junto con barreras institucionales y culturales, puede limitar las oportunidades de las mujeres para acceder a Internet en el lugar de trabajo y desarrollar habilidades digitales.

En el caso específico de Argentina, se ha observado que el proceso de formalización del mercado laboral durante la década de 2000 tuvo un efecto igualador en la distribución de ingresos, revirtiendo la tendencia de creciente desigualdad en la década anterior (Bértola & Ocampo, 2022). La proporción creciente de trabajadores registrados y la mejora en la calidad de los empleos contribuyeron significativamente a la reducción de la desigualdad salarial (Beccaria, Maurizio & Vázquez, 2015). Sin embargo, a pesar de estos avances, Argentina sigue enfrentando altos niveles de desigualdad y precariedad laboral: luego de la pandemia el trabajo no registrado comenzó a crecer a tasas que duplican a aquellas del trabajo asalariado<sup>2</sup>.

Estos hallazgos enfatizan la importancia de abordar tanto la brecha digital como la desigualdad en el mercado laboral de manera integral (Van Deursen & Van Dijk, 2019). La mejora del acceso a Internet y el fomento de empleos formales y de calidad<sup>3</sup> pueden desempeñar un papel crucial para reducir las disparidades en el acceso y uso de la tecnología digital y promover una mayor igualdad en el mercado laboral.

## La brecha digital en la economía de plataformas

Al aplicar el concepto de brecha digital dentro del trabajo en plataformas, resulta necesario establecer una categorización. Por un lado, existe la brecha de conexión, es decir, entre personas trabajadoras dentro y fuera de las plataformas. Y por el otro, la brecha entre trabajadores y trabajadoras ya conectados, es decir, que ya trabajan dentro de las plataformas. En ambos casos, el presente trabajo analizará el impacto o los resultados que esta brecha implica en términos de su accesibilidad al mercado laboral y sus condiciones de trabajo.

2. Dato del 4to trimestre de 2022. (EPH-INDEC).

3. Este concepto engloba la provisión de trabajo bajo la garantía de factores tales como salario digno, acceso a la seguridad social, desarrollo personal y profesional, igualdad de oportunidades y un entorno laboral saludable y positivo.



## El análisis se divide en: análisis de las plataformas de reparto de mercadería y transporte de pasajeros y comparación de las trabajadoras domésticas que trabajan con y sin plataformas.

El caso del servicio doméstico en Argentina representa un ejemplo para analizar la brecha de conexión, ya que es un sector que posee un estatuto laboral único<sup>4</sup>, el cual precede al trabajo en las plataformas. Sin embargo, existen casos de plataformas que respetan dicha normativa, lo cual nos lleva a realizar una comparación entre trabajadoras domésticas conectadas y no conectadas. Teniendo en cuenta que hoy en día el servicio doméstico continúa teniendo un índice de registración bajo (menos de un tercio que la tasa de registración en el mercado laboral general)<sup>5</sup>, resulta interesante analizar el rol que tiene la economía de plataformas ante estas políticas. Más específicamente, si las promueven o bien las desincentivan.

Con respecto a la población de trabajadores ya conectados, el abordaje es otro. El objetivo de esta sección consiste en analizar las condiciones de trabajo controlando por género. Entendiendo el abordaje sobre los ejes de resultados de la brecha digital, se analizarán las desigualdades dentro del trabajo de plataformas. Esto permitirá destacar cuáles corresponden a desigualdades preexistentes del mercado laboral e identificar -si hubiera- nuevos focos de desigualdad propios de la digitalización.

## Metodología

Con el fin de abordar la problemática planteada en la sección anterior, el análisis se dividirá en tres secciones. La primera analizando las plataformas de reparto de mercadería y transporte de pasajeros controlando por género. Esta sección contrastará las variables de ingreso y carga horaria semanal obtenidas en la ETP-2021 (Garavaglia, 2022). La segunda consistirá en comparar a las trabajadoras domésticas que trabajan con y sin plataformas, utilizando las variables de ingreso, carga horaria semanal y acceso a la registración laboral. Cabe aclarar que esta última variable es irrelevante para la sección anterior ya que las personas trabajadoras de reparto y transporte ejercen sus tareas en forma independiente. Por último se analizará la normativa aplicada sobre el servicio doméstico, su impacto en las plataformas del sector así como también su factibilidad en plataformas de sectores diversos.

Con respecto a los datos de la población no conectada, se obtuvieron datos de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (EPH-INDEC). Para que los mismos sean comparables, se ha trabajado con el Clasificador de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas (CAES) 2018, filtrando la categoría de servicio doméstico.

Se planea también complementar la información relevada con el material obtenido por las entrevistas realizadas a personas trabajadoras y gestoras de plataformas durante la implementación de la iniciativa Fairwork en Argentina, encabezada por la autora de este trabajo (Fairwork 2022). Para el desarrollo del mismo se realizaron: i) entrevistas a trabajadores y trabajadoras, entre 6 y 10 por cada plataforma, seleccionados de acuerdo a los perfiles sociodemográficos identificados en la ETP-2021; y ii) entrevistas a gestores y gestoras de plataformas, quienes fueron previamente informados sobre los objetivos del proyecto. Se indagó sobre sus prácticas respecto a los cinco principios de Fairwork y se pidió evidencia documental respaldatoria de las mismas. Para todas las entrevistas se siguió una guía de preguntas semiestructurada, que tuvo como eje los cinco principios de Fairwork, pero con cierta flexibilidad, a fin de captar la voz de los actores locales y las especificidades del fenómeno en Argentina.

4. Tras la sanción del Convenio 189, el caso argentino se destaca por la implementación en abril de 2013 de la Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/tribunaldomestico/condiciones>

5. Según la Encuesta Permanente de Hogares realizada por el INDEC, la tasa de informalidad total es del 37%, mientras que la del servicio doméstico es del 78%.

# 3. Análisis de resultados

## **- Trabajadores conectados: Género en plataformas (delivery vs transporte - info cuanti ETP-21)**

Una de las cuestiones que más sobresalen en las trabajadoras mujeres dentro de este tipo de plataformas es la inseguridad. El hecho de que sus trabajos conlleven estar en la calle, a veces durante la noche, suele dejar a las mujeres expuestas a la realidad de la vida urbana. Las plataformas poseen algunas herramientas para mitigar este tipo de riesgos, como botones antipánico, monitoreo GPS de los trayectos, incluso políticas de género para reportar casos de acoso o abuso. Sin embargo, en muchos casos estas políticas resultan insuficientes debido a falta de respuesta o de inmediatez en las mismas y las trabajadoras quedan aún desprotegidas.

**“La verdad que estamos todos expuestos tanto hombres como mujeres. Pero bueno, a una mujer es más fácil que la violes o la golpees, no? O sea, por el hecho de ser mujeres, estamos más expuestas. Yo a veces le digo, le digo al chat, ‘mira, soy una chica. Estoy acá’. Pero nada, no hace la diferencia. No hay ni una consideración en ese sentido.”**

(trabajadora de PedidosYa).

**“Podés llamar, te escuchan, pero accionan hasta ahí. La protección depende del conocimiento que tenga cada uno, pero un conductor nuevo puede quedar muy vulnerable ante cuestiones como pasajeros peligrosos.”**

(conductor de Didi)

**“Siendo mujer meterte sola en una zona que no querés, que te parece un poco peligrosa a cierta hora, viste?....La plataforma no te da un recurso, entonces para esas cosas es como bueno, yo prefiero trabajar de mañana.”**

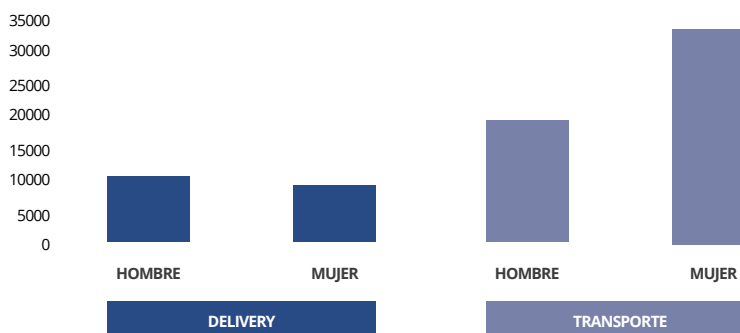
(trabajadora de PedidosYa).

La falta de efectividad en las medidas implementadas por las plataformas para paliar este tipo de situaciones implica que las mujeres deban tomar sus propios recaudos al momento de trabajar. Por ejemplo, muchas mujeres terminan ligadas a trabajar durante el día para evitar eventos de inseguridad. Sin embargo, es durante el día cuando la demanda en las plataformas de reparto y transporte resulta insuficiente. Veamos cómo afecta esto en sus ingresos y su carga horaria.

En tanto al ingreso promedio declarado por semana entre los trabajadores y trabajadoras de plataforma, se observan diferencias según el sector. En el caso de las plataformas de transporte, podemos observar que el ingreso promedio de las mujeres supera al de los hombres. Vemos que en este caso no repercuten los horarios diurnos al momento de diferenciar tarifas. Sin embargo, podemos ver una leve diferencia para abajo con respecto a las plataformas de reparto, cuya actividad se concentra en horarios nocturnos debido al delivery gastronómico (Gráfico 1).

**Figura 01**

Ingreso promedio semanal por sector y por género (en pesos)



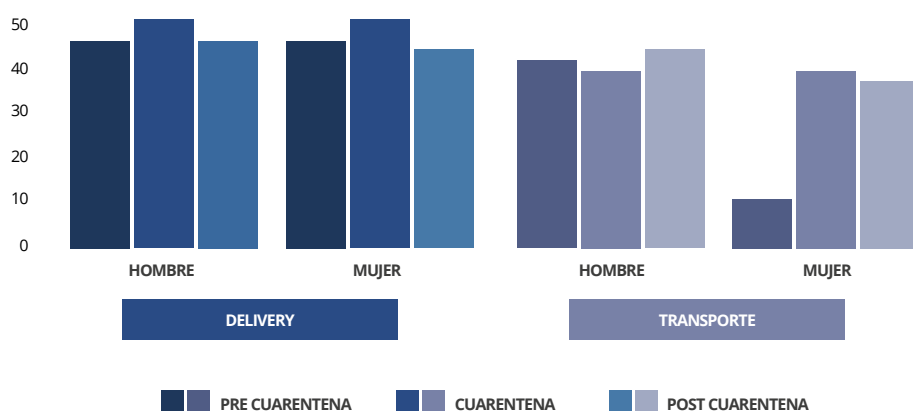
Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

Lo mismo ocurre con la carga horaria abierta por instancia del período pandémico. Cabe aclarar que para aislar los efectos de la salida de la cuarentena -tener en cuenta que ambos muestreos fueron realizados en abril de 2021- se realiza un análisis separado dentro de la ETP. La ETP incorporó dos preguntas adicionales con el objetivo de ilustrar la carga horaria semanal de las trabajadoras tanto previamente como durante la cuarentena. En el caso de delivery se observa una profundización de la dedicación semanal al comenzar la cuarentena, la cual aumenta en forma proporcional entre ambos géneros y luego retorna a los niveles originales una vez finalizado el confinamiento. Por otro lado, el caso de transporte resulta inverso: los hombres mantienen una carga horaria superior a la desempeñada durante la cuarentena y en el caso de las mujeres es levemente inferior. Esta última diferencia entre sectores también se debe a que el transporte de pasajeros no tuvo una autorización inmediata como servicio esencial durante la cuarentena, cuestión que sí aplicó para los servicios de *delivery*.

Lo que se destaca del Gráfico 2 en temática laboral es cómo en todos los casos se normaliza una carga horaria semanal promedio de cuarenta horas o incluso superior. Este es un punto clave, ya que desmitifica el hecho de que las plataformas ofrecen alternativas para generar ingresos extra o para mantener horarios flexibles. Estos indicadores denotan una fuerte dependencia de estas personas trabajadoras para con su actividad en cada plataforma.

**Figura 02**

Carga horaria semanal por sector y por género



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

**- Trabajadores y trabajadoras antes y después de conectarse Servicio doméstico (plataformas vs PEA - info cuanti ETP vs EPH)**

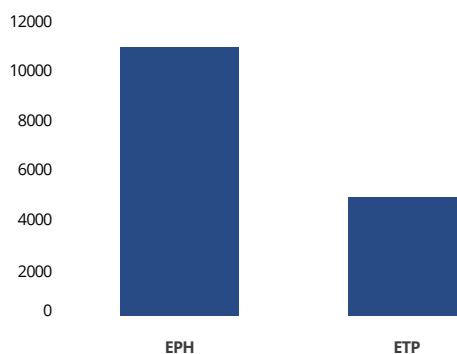
El trabajo doméstico fue seriamente afectado por las restricciones de distanciamiento social a consecuencia de la pandemia del COVID-19. Debido a que es un trabajo realizado en el domicilio, fue uno de los sectores con más resistencia al momento de reactivar su actividad.

Pero aquella no fue la única causa. Teniendo en cuenta que el trabajo doméstico se encuentra signado por una población mayoritariamente femenina y que el mercado laboral aún no pregona una igualdad en el reparto de las tareas de cuidado, las mujeres se encontraron más ligadas al mantenimiento de su propio hogar y al cuidado de sus propia familia. Ante esto, resulta interesante analizar cómo se posicionan las plataformas en este contexto. Más específicamente, el tipo de contribución que realizar para morigerar -o amplificar- esta brecha.



**Figura 03**

Ingreso promedio semanal según tipo de muestra (en pesos)



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021 y EPH-INDEC (1er trimestre 2021).

Comenzando con el ingreso promedio declarado por las trabajadoras encuestadas, podemos apreciar una brecha significativa en detrimento de las trabajadoras de plataforma (Gráfico 3). Esto se mantiene incluso si llevamos los datos a términos horarios, ya que como puede observarse en el Gráfico 4, su carga horaria promedio semanal es altamente superior. Cabe aclarar también que a partir de entrevistas preliminares realizadas en el marco del proyecto Fairwork, las trabajadoras de Zolvers declaran no tener garantía de que en cada trabajo solicitado se respete el mínimo establecido por las paritarias de trabajo doméstico.

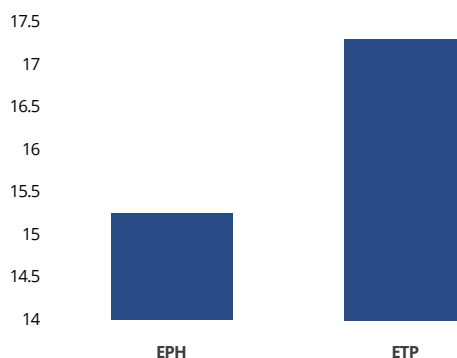
**“Algunos recaen en que te pagan un poquito más que que la paritaria<sup>6</sup>, pero te lo hacen en negro y capaz, una persona que viste está un poco más necesitada agarra eso más y trabaja en negro, pero bueno, prefiero llevarse unos pesos más en el bolsillo”.**

Trabajadora de Zolvers).

**6.** Las paritarias son procesos de negociación entre empleadores y empleados, a menudo representados por sindicatos, con el fin de acordar condiciones laborales, salarios y beneficios. Estas negociaciones buscan establecer acuerdos mutuamente aceptables para regular las relaciones laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

**Figura 04**

Carga horaria promedio semanal según tipo de muestra

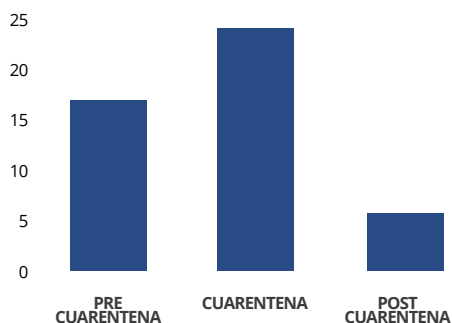


Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021 y EPH-INDEC (1er trimestre 2021).

Esta evidente merma de la carga horaria semanal de las trabajadoras de plataforma nos orienta hacia un posible acercamiento con respecto a los datos de la EPH (Gráfico 4). En otras palabras, las trabajadoras conectadas muestran una mayor carga horaria semanal que las no conectadas. Sin embargo, podemos ver que la diferencia promedio es de apenas 2 horas semanales, y que en ningún caso se supera una carga horaria superior a las 20 horas semanales. A partir de esto puede interpretarse un vínculo entre esta cuestión y la aún alta asociación de las mujeres con las tareas de cuidado, cuestión fuertemente pronunciada con la pandemia en 2020. Se observa también una diferencia significativa en la carga horaria promedio. Los resultados pueden verse en el Gráfico 5.

**Figura 05**

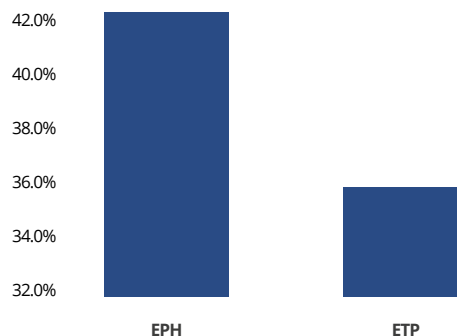
Carga horaria promedio semanal por período



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

**Figura 06**

Porcentaje de trabajadoras formalizadas según muestra



Fuente: elaboración propia en base a ETP-2021.

Por último, resta evaluar el acceso de dichas trabajadoras a la registración laboral. Para esto se corroboró que las mismas tengan licencias pagas por enfermedad, aguinaldo y aportes jubilatorios realizados por el empleador. Las trabajadoras encuestadas mediante la ETP arrojan un menor porcentaje de registración (Gráfico 6). Esto redunda en un 36% de trabajadoras encuestadas que se encuentran formalizadas con respecto a un 42% según los datos de la EPH. Esto denota un punto interesante con respecto a la brecha digital, ya que las plataformas de servicio doméstico disponen de la oportunidad de capitalizar la digitalización de sus actividades para promover la registración laboral.

**“Sí, la verdad es que sí, influye mucho hoy en día, por ejemplo, la prepaga me incluiría mucho porque yo tendría aportes y quizás no pagaría tanto, pensás que Zolvers en eso ayuda”.**

(Trabajadora de Zolvers)

Cabe destacar que el servicio doméstico también se encuentra afectado por la inseguridad. La diferencia con el apartado anterior, es que no se trata de la inseguridad urbana, sino de abuso por parte de sus empleadores o potenciales clientes. Las trabajadoras también han reportado casos de maltrato tanto en el domicilio de los empleadores, como en los requisitos previos a la contratación. Por ejemplo, dentro de las entrevistadas se destaca una trabajadora que tuvo que ir a un domicilio en Nordelta la empleadora le dijo que deje su mochila en la entrada porque tenía miedo que le robe. Además, se registró otro caso en el cual la trabajadora reportó el hecho de que los empleadores ofrezcan trabajos con condiciones muy estrictas cómo determinada edad, o determinada nacionalidad.

Ante estas cuestiones queda en evidencia la falta de mecanismos de protección y de seguridad por parte de las plataformas. Si bien la digitalización del servicio doméstico podría contribuir ante la implementación de estas herramientas, en este sector se observa una menor cantidad de medidas, al menos en comparación con las actividades de reparto y

transporte de pasajeros. La falta de acceso a contactos de emergencia o condiciones para el acceso y recepción al domicilio de trabajo demuestran que todavía resta un largo camino para garantizar condiciones de trabajo decentes.

**“Realmente nunca sabes a quién vas a ver o a veces lo contrató, no sé, la mamá, y vas a casa de niños. Entonces te aparece una mujer, pero cuando llegas te espera un hombre”.**

(Trabajadora de Zolvers)

**“Ellos están catalogando como que la persona de limpieza es una burra, ¿no? O sea, uno cuando está afuera eso no lo ve, pero cuando vos estás adentro metida y trabajás de eso y ves la calidad de tanto la empresa como de la gente, ahí te das cuenta, claro, cómo está catalogado una persona cuando hace limpieza. Además, la mayoría de la gente que viene de afuera es como que la discriminan.”**

(Trabajadora de Zolvers).

**“qué mejoraría? agregaría reuniones donde poder evacuar dudas, estar más informado. Poder calificar a los empleadores y comunicarse con otras empleadas”.**

(Trabajadora de Zolvers).

Como podemos ver, muchos de los problemas preexistentes para las mujeres, como limitaciones horarias, discriminación o niveles bajos de registración, persisten en el trabajo digital. A esto se suma la posibilidad de que los usuarios de las plataformas despersionen el servicio prestado y desestimen a la persona que está trabajando en virtud de adaptar y perfeccionar su experiencia de consumo. Resulta de suma importancia, entonces, capitalizar las oportunidades que brinda la digitalización para mejorar las condiciones en este ámbito, como la moderación de los comentarios en los requisitos de trabajos o bien medidas para gestionar casos de emergencias.

### **- Análisis regulatorio de la normativa de trabajo doméstico y su aplicabilidad en plataformas de reparto y transporte.**

A partir de 2003, junto con la implementación de diversas medidas en pos de recuperar los indicadores sociales, comenzó a verse en Argentina un cambio en la participación en el trabajo informal en diversos sectores del mercado laboral. Es por eso que las políticas públicas de esta índole comenzaron a apuntar ciertos sectores económicos caracterizados históricamente por su alta informalidad. Dentro de ellos podemos mencionar al servicio doméstico. Partiendo del Convenio sobre el trabajo doméstico instaurado por la OIT en

2011<sup>7</sup>, la mayoría de los países latinoamericanos comenzaron a implementar medidas para mejorar las condiciones de dichos trabajadores luego de ratificar su adhesión al mismo. El Convenio 189 se cimienta sobre la infravaloración que continúa padeciendo el trabajo doméstico, lo cual se caracteriza por altos niveles de informalidad, trabajo infantil y precarización en las condiciones de empleo.

Dentro del territorio argentino acontecieron dos hitos fundamentales que modificaron la situación del servicio doméstico tanto en términos salariales como de derecho laboral. En primer lugar, el Poder Ejecutivo firmó en 1956 el Estatuto de Servicio Doméstico<sup>8</sup>.

El Estatuto del Servicio Doméstico de 1956 fue un hito importante en la protección de los derechos laborales de los trabajadores domésticos en Argentina. Este estatuto estableció un marco legal para regular las relaciones laborales en el sector doméstico y proporcionó ciertos derechos y protecciones a los trabajadores.

Sin embargo, el Estatuto del Servicio Doméstico de 1956 presentaba limitaciones significativas en términos de derechos laborales y condiciones de trabajo. Posteriormente, tras la sanción del Convenio 189, el caso argentino se destaca por la implementación en abril de 2013 de la Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares<sup>9</sup>.

La Ley de Trabajo Doméstico de 2013 en Argentina marcó un avance significativo en el reconocimiento de los derechos laborales y la protección de los trabajadores domésticos. Esta ley fue impulsada para corregir las deficiencias y desigualdades presentes en el estatuto anterior. Además, su objetivo central consistió en paliar la precariedad en las condiciones laborales del trabajo doméstico, principalmente en términos de informalidad, bajo nivel salarial con escasos mecanismos de actualización y extensas jornadas laborales. La ley procura igualar el acceso a los derechos laborales esenciales otorgando al servicio doméstico derechos tales como el establecimiento de un salario mínimo, cobro de vacaciones, aguinaldo, contribuciones y aportes patronales y goce de licencias por enfermedad, maternidad y vacaciones. Asimismo, se fija el mínimo de preaviso ante la terminación del contrato laboral y se especifica el cálculo para las indemnizaciones. Estas cuestiones resultan fundamentales al momento de equiparar el poder de negociación de este sector. A modo de estímulo para los empleadores, se establecieron regímenes de deducciones impositivas para aquellos que registraran a sus empleadas. Por último, y no por ello nada menor, se incorpora la cláusula de agravamiento por falta de registración, la cual penaliza el trabajo informal mediante la duplicación en la indemnización.

7. Convenio 189, disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

8. Poder Ejecutivo Nacional (1956). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=61806>

9. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2020). Condiciones del trabajo doméstico. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/tribunaldomestico/condiciones>

Teniendo en cuenta que hoy en día el servicio doméstico continúa teniendo un índice de registración bajo, resulta interesante analizar el rol que tiene la economía de plataformas ante estas políticas. Como vimos previamente, la digitalización de este tipo de transacciones permite la posibilidad de establecer parámetros fijados en base al marco normativo y que los mismos puedan ser auditados. Sin embargo, aún persisten ciertas limitaciones.

En primera instancia, no existe garantía de que las transacciones se realicen dentro de la plataforma. En la mayoría de los casos, las plataformas operan como mediadoras fijando ciertos parámetros, pero luego comparten el contacto telefónico de ambas partes, razón por la cual la transacción puede terminar realizándose sin cumplir con dichas cuestiones. Ya



hemos visto testimonios de trabajadoras que terminan trabajando de manera informal para ganar un poco más, o bien han tenido que acceder a realizar tareas que no fueron pactadas previamente. Ante este tipo de cuestiones, se entiende que la normativa debería aggiornarse para asegurar estas garantías.

Lo mismo ocurre con los canales de comunicación y la provisión de derechos laborales. Resulta clave la elaboración de acuerdos entre el sector público y este tipo de plataformas para poder brindar garantías y promover un trabajo más justo y formalizado. Otra cuestión a tener en cuenta es la flexibilidad. Este tipo de normativa tiene la ventaja de permitir un trabajo flexible al construir una tarifa mínima horaria pero a la vez garantizando el acceso a los derechos laborales esenciales. Este podría ser el cimiento para las plataformas de reparto y de transporte para fijar sus escalas tarifarias.

En tanto a la provisión de los derechos laborales, es necesario establecer una diferencia. Las plataformas de servicio doméstico tienen la particularidad de asemejarse más a un marketplace que las plataformas de reparto y transporte. En otras palabras, la relación de empleo transcurre entre la persona que contrata el servicio y la empleada doméstica. En los demás casos, estamos hablando de una subordinación horaria y económica para con una plataforma. Es por eso que en estos casos corresponde la provisión de derechos tales como seguro contra accidentes, cobertura médica y procesos justos de apelación contra medidas disciplinarias por parte de la plataforma.

El argumento más sostenido por parte de las plataformas para validar el trabajo independiente es que los horarios son flexibles, las personas trabajadoras operan en más de una plataforma y que estas cuestiones resultan en “changas”<sup>10</sup> para generar ingresos extra. En contraposición a estos argumentos, podemos decir en primer lugar que la variedad en plataformas de estos rubros se fue reduciendo con el paso del tiempo<sup>11</sup>. Asimismo, las plataformas remanentes desarrollaron mecanismos de fidelización que van disminuyendo la interoperabilidad entre rivales. Según la ETP-2021 (Garavaglia, 2022), el 48% de las personas trabajadoras en transporte y el 66% de las personas trabajadoras en reparto operan en una sola plataforma.

Con respecto a la dependencia horaria y económica, citando nuevamente a la ETP-2021, podemos contraargumentar mediante la dedicación horaria promedio que observamos en la sección de personas trabajadoras ya conectadas, donde el promedio supera incluso los niveles de sobreocupación semanal. Por último, las plataformas constituyen la fuente principal generadora de ingreso para el 86.3% de los ingresos de los repartidores y repartidoras y el 73.8% de conductores y conductoras.

Estas cuestiones cristalizan una problemática agravada por la falta de regulación, donde el trabajo precarizado y desprovisto de derechos se disfraza de un falso trabajo independiente y se rige por mecanismos que denotan una subordinación técnica, horaria y económica. De todas formas, encasillar este tipo de trabajo dentro de un convenio de Ley de Contrato de Trabajo tampoco proveería la solución, ya que terminaría eliminando las virtudes que sí podrían ofrecer estos trabajos como la flexibilidad y autonomía. Es por eso que la creación de un estatuto único como el de servicio doméstico podría servir como puntapié para no sólo garantizar los derechos laborales en el trabajo en plataformas, sino discutir normativas más disruptivas como la gestión de los algoritmos, y herramientas de inclusión laboral.

**10.** Una “changa” es un término informal utilizado en algunos países de América Latina, como Argentina, para referirse a trabajos temporales o eventuales que generalmente no están formalmente empleados. Estos trabajos suelen ser breves, pagados en efectivo y no están sujetos a un contrato formal. Las “changas” pueden abarcar una amplia gama de tareas, desde trabajos de limpieza y jardinería hasta servicios de entrega, y a menudo son realizadas por personas que buscan ingresos adicionales de manera flexible.

**11.** Hoy en día el mercado argentino en delivery se concentra en dos plataformas, dentro del transporte de pasajeros en tres y dentro del servicio doméstico en dos.



## 4. Conclusiones

Las conclusiones derivadas del análisis entre plataformas de reparto y transporte, así como del servicio doméstico, arrojan una visión matizada de la influencia de estas modalidades de empleo en la desigualdad de género. En primer lugar, se observa que en el ámbito de reparto y transporte, no se encuentran evidencias concluyentes de que las plataformas generen peores condiciones de trabajo para las mujeres en comparación con los hombres. Los datos muestran que el salario promedio y la carga horaria semanal no presentan variaciones significativas según el género, lo que podría sugerir que dichas condiciones de trabajo afectan a los hombres y mujeres por igual.

Sin embargo, cuando se analizan los datos específicos del servicio doméstico en plataformas, surgen preocupaciones legítimas. Las trabajadoras de plataformas de servicio doméstico no solo obtienen un salario promedio más bajo por semana, sino que también enfrentan una carga horaria promedio significativamente más alta. Esto indica que, a pesar de una mayor inclusión de mujeres en este mercado laboral, persisten desigualdades importantes en términos de remuneración y condiciones laborales.

En términos generales, la digitalización ha permitido una mayor inclusión de las mujeres en el mercado laboral, lo que representa un avance positivo en la igualdad de género. Sin embargo, estas mujeres todavía enfrentan desafíos considerables relacionados con el trato desigual en áreas como las tareas de cuidado, la inaccesibilidad a oportunidades de alta demanda laboral y la inseguridad en el trabajo. Estos aspectos destacan la necesidad de políticas y regulaciones más efectivas que aborden las desigualdades de género en el ámbito del empleo en plataformas y garanticen condiciones laborales justas y equitativas para todos.

Se destaca por último la importancia de la creación de un estatuto laboral único que proponga una dinámica adaptada a las nuevas formas de trabajo, pero garantizando el acceso a los derechos laborales. Casos como el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares podrían resultar ejemplares en este sentido.

# 5. Bibliografía

- Beccaria, L., Maurizio, R. & Vázquez, G. (2015). Recent decline in wage inequality and formalization of the labour market in Argentina, *International Review of Applied Economics*, 29:5, 677-700, DOI: 10.1080/02692171.2015.1054369
- Bértola, L., & Ocampo, J. A. (2022). La economía latinoamericana durante las primeras décadas del siglo XXI. *El trimestre económico*, 89(353), 39-71.
- Galperin, H., & Arcidiacono, M. (2021). Employment and the gender digital divide in Latin America: A decomposition analysis. *Telecommunications Policy*, 45(7), 102166.doi:10.1016/j.telpol.2021.102166
- Garavaglia, P. (2022). El avance de las plataformas de trabajo en Argentina. Documento de Trabajo N°212. Buenos Aires: CIPPEC. <https://www.cippec.org/publicacion/el-avance-de-las-plataformas-de-trabajo-en-argentina/>
- Mesch, G., & Talmud, I. (2011). Ethnic differences in Internet access: The role of occupation and exposure. *Information Communication and Society*, 14(4), 445-471.
- Ono, H., & Zavodny, M. (2007). Digital inequality: A five country comparison using microdata. *SocialScience Research*, 36(3), 1135-1155
- Robinson, L., Cotten, S. R., Ono, H., Quan-Haase, A., Mesch, G., Chen, W., ... Stern, M. J. (2015). Digital inequalities and why they matter. *Information, Communication & Society*, 18(5), 569-582. doi:10.1080/1369118x.2015.1012532
- Scheerder, A., van Deursen, A., & van Dijk, J. (2017). Determinants of Internet skills, uses and outcomes. A systematic review of the second- and third-level digital divide. *Telematics and Informatics*, 34(8), 1607-1624. doi:10.1016/j.tele.2017.07.007
- Van Deursen, A. J., & Van Dijk, J. A. (2019). The first-level digital divide shifts from inequalities in physical access to inequalities in material access. *New media & society*, 21(2), 354-375.
- Witte, J., & Mannon, S. (2010). *The Internet and social inequalities*. New York, NY: Routledge.
- Yu, B., Ndumu, A., Mon, L. M., & Fan, Z. (2018). E-inclusion or digital divide: an integrated model of digital inequality. *Journal of Documentation*. doi:10.1108/jd-10-2017-0148



CENTRO  
LATAM  
DIGITAL 

 **cet.la**  
Centro de Estudios de  
Telecomunicaciones  
de América Latina