



DOSSIER

Plataformas de servicios virtuales: un análisis de los perfiles de quienes trabajan de forma remota desde la Argentina

Julieta Longo¹Mariana Fernández Massi²

PAPELES DE TRABAJO, 17(32), JULIO-DICIEMBRE 2023, PP. 99-122
RECIBIDO: 1/9/2023 - ACEPTADO: 21/11/2023

Resumen

El uso de plataformas de trabajo remoto se popularizó en profesiones asociadas a algunos servicios. Durante el confinamiento por la pandemia de COVID-19, esta alternativa de trabajo creció considerablemente. En la Argentina, algunos factores locales, como el aumento del tipo de cambio y el desdoblamiento cambiario, han hecho más atractiva la participación en estas. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre con plataformas de trabajos físicos –en particular de reparto–, este tipo de plataformas ha sido poco abordado en la literatura local. A partir del análisis del trabajo de diseño gráfico realizado a través de plataformas, el artículo realiza tres aportes. En primer lugar, en términos metodológicos, propone la utilización de los datos de estas plataformas para construir una primera caracterización de esta modalidad de trabajo, que escapa a las estadísticas oficiales. En segundo lugar, identifica diferentes perfiles de profesionales de diseño que utilizan este tipo de plataformas. Finalmente, discute el rol de esta modalidad laboral en las trayectorias de quienes ofrecen sus servicios, articulando los resultados cuantitativos con el análisis de las entrevistas realizadas.

Palabras clave: plataformas; trabajo remoto; trabajo creativo.

1 Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET), Universidad Nacional de La Plata, longojulieta@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7896-8965>

2 Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET), Universidad Nacional de La Plata, marianafmassi@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7379-1507>.

Abstract

The use of remote work platforms became popular in professions associated with some services. During the COVID-19 pandemic confinement, the use of labour platforms grew considerably, and, in Argentina, some local factors, such as the increase in the exchange rate and the exchange rate split, have made participation in them more attractive. However, unlike what happens with physical labour platforms -particularly delivery-, this type of platform has been little addressed in the local literature. Based on the analysis of graphic design work carried out through platforms, the article makes three contributions. First, in methodological terms, it proposes the use of data from these platforms to construct a first characterization of this type of work, which is not captured by official statistics. Secondly, it identifies different profiles of design workers who use this type of platform. Finally, it discusses the role of this modality of work in the trajectories of those who offer their services, articulating the quantitative results with the analysis of the interviews carried out.

Keywords: plataformas; remote work; creative labour.

Introducción

Las plataformas, en tanto infraestructuras digitales que organizan la interacción entre diferentes grupos, han transformado el modo en que se organizan el trabajo, la producción y el consumo. En los estudios laborales han cobrado gran protagonismo, en particular, las plataformas de trabajo: aquellas que no ofrecen directamente ningún bien ni servicio, sino que ofrecen y controlan el espacio virtual en el que interactúan quienes ofrecen su trabajo y quienes quieren comprarlo. Es posible distinguir estas plataformas según el tipo de tareas que ofrecen y, fundamentalmente, según desde dónde se realizan los trabajos. En la Argentina, la mayoría de los estudios disponibles están centrados en las plataformas de servicios físicos –en particular, de reparto y transporte–, mientras que las plataformas de trabajo remoto han sido menos abordadas.

En los últimos años, el uso de plataformas de trabajo remoto se popularizó en profesiones asociadas a algunos servicios, como las actividades de desarrollo de software, de diseño, o de soporte de ventas y marketing. Esta tendencia, verificada también en otros países, en particular a partir de la pandemia de COVID-19, se vio intensificada por factores locales, como el aumento del tipo de cambio y el desdoblamiento cambiario, que hacen muy rentables los trabajos pagados en moneda extranjera. En efecto, en 2022, la Argentina ocupó la posición N° 13 en el ranking de países con mayor cantidad de perfiles activos en plataformas de trabajo online, y el 68,9% de estas personas presta servicios creativos o de multimedia (Kässi y Lehdonvirta, 2022).

Uno de los problemas al abordar el trabajo de plataformas en nuestro país es que no existen datos precisos sobre la cantidad y características de trabajadores y trabajadoras

que llevan a cabo actividades bajo esta modalidad. Por un lado, no existen estadísticas oficiales sectoriales y, por el otro, esta modalidad es difícil de ser captada en relevamientos tradicionales, diseñados para relevar un único empleo principal. Además, en el caso de los servicios virtuales, en general los clientes no requieren facturas oficiales ni ofrecen contratos laborales, por lo que gran parte de la actividad se desarrolla en la informalidad y no hay registros administrativos estatales que la capten.

El objetivo de este artículo es echar luz sobre las características de las trabajadoras y los trabajadores que efectúan actividades creativas en plataformas de trabajo *freelance*. A partir de la sistematización de 346 perfiles y el análisis de 22 entrevistas a diseñadores y diseñadoras de una de las principales plataformas globales de servicios virtuales, en este artículo respondemos las siguientes preguntas: ¿quiénes trabajan a través de estas plataformas?, ¿con qué frecuencia lo hacen?, ¿qué tipo de ingresos generan estas modalidades de trabajo?

El artículo se organiza en cuatro secciones. En primer lugar, se caracteriza a las plataformas de trabajo de servicios virtuales y su crecimiento en los últimos años, y se analiza por qué el contexto argentino ha propiciado el uso de este tipo de plataformas. En la segunda sección, se describe la metodología para la construcción del corpus de datos y el análisis que se presenta a lo largo del artículo. La tercera sección presenta los resultados de la investigación que permiten caracterizar el perfil sociodemográfico de quienes realizan tareas de diseño a través de plataformas en la Argentina. En cuarto lugar, articulando los resultados cuantitativos con el análisis de las entrevistas realizadas, se examina el uso que estos trabajadores y trabajadoras hacen de las plataformas, identificando tres modalidades diferentes. Finalmente, la última sección recoge los principales resultados y discute sus implicancias para el debate en torno a: (a) las características sociodemográficas y laborales de quienes utilizan estas plataformas, (b) el uso que se realiza de las mismas, y (c) los alcances y las transformaciones que genera el trabajo plataformizado en determinadas profesiones.

Las plataformas de servicios virtuales en la Argentina

Las plataformas de trabajo son infraestructuras que permiten la interacción de trabajadores y clientes. Se las denomina “austeras” por no ser propietarias de los medios de producción necesarios para desarrollar las tareas que allí se ofrecen, pero sí del activo más importante: el software a partir del cual se establece esa interacción y los datos que allí se generan (Srnicek, 2018). Esta infraestructura permite organizar el trabajo sobre la base de relaciones triangulares (plataforma, cliente y trabajador), en las que quienes trabajan utilizan sus propios instrumentos/equipos, son remunerados a destajo y, en general, no se les reconoce una relación laboral, sino que son considerados “trabajadores/as independientes” (Vandaele, 2018).

El modo en que estas plataformas organizan el trabajo y el tipo de tarea que se ofrece varían considerablemente: hay diferencias en términos de nivel de calificación, complejidad de la tarea, niveles y formas de remuneración, grados de autonomía y control que tienen las

trabajadoras y los trabajadores. A grandes rasgos, es preciso diferenciar entre plataformas de trabajo físico, en las que la tarea es gestionada de forma digital, pero se lleva a cabo en un espacio –público o privado– específico fuera de línea, y las plataformas de trabajo remoto, que pueden realizarse desde cualquier espacio geográfico (Howcroft y Bergvall-Kareborn, 2019). A su vez, una distinción relevante en las plataformas de trabajo remoto es entre aquellas que ofrecen trabajos por proyecto (*online macro crowdwork*) y otras de “microtrabajos” (*online micro crowdwork*). En ambos casos, la plataforma opera como intermediaria entre clientes que publican tareas y quienes que se postulan para realizarlas. Las primeras están orientadas a tareas calificadas, vinculadas fundamentalmente al diseño, la programación, la edición y traducción de textos, y se las suele referenciar también como plataformas de trabajo *freelance*. Los proyectos que ofrecen pueden ser de muy corta duración –el diseño de un logo, la edición de una pieza de texto–, o incluso establecer, a través de la plataforma, un flujo de trabajo relativamente estable. Las segundas, en cambio, ofrecen tareas que se realizan en pocos minutos, de forma repetitiva y monótona.

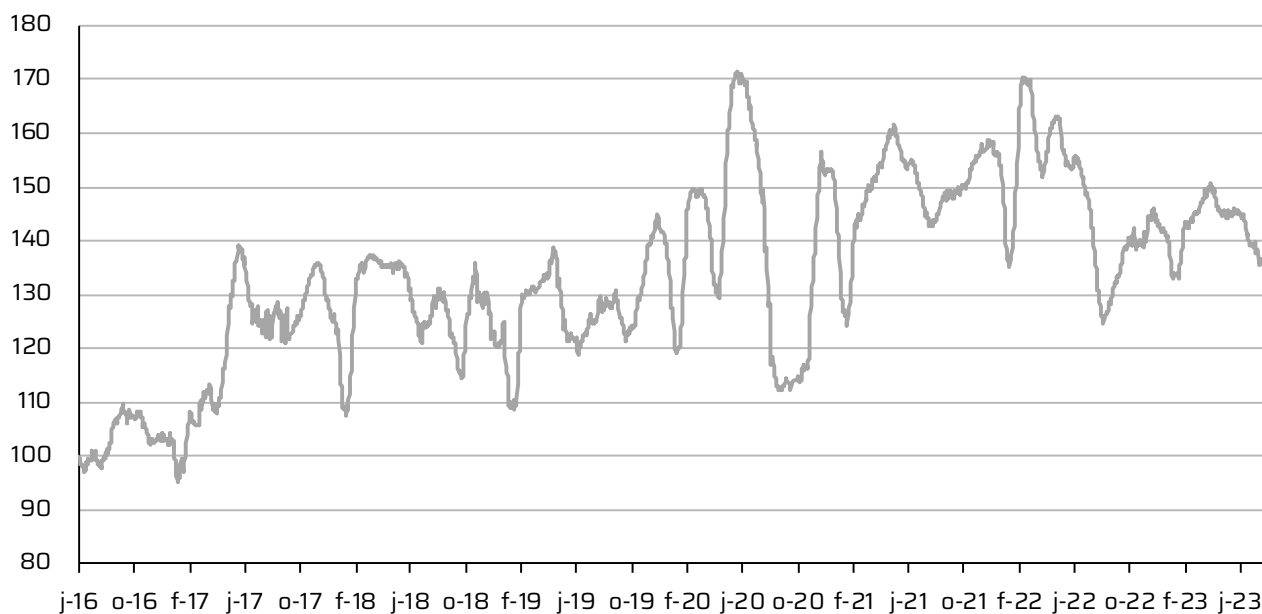
Si bien varias de estas plataformas comenzaron a funcionar durante la primera década de los 2000, ganaron gran popularidad en la última década, y en particular, en el contexto de confinamiento por la pandemia de COVID-19. Los datos disponibles³ permiten analizar el flujo de nuevas tareas demandadas entre junio de 2016 y junio de 2023, y allí se observa un crecimiento del 37,7% de punta a punta. Sin embargo, el mayor pico de demanda se dio en mayo de 2020, cuando la gran mayoría de los países del mundo continuaban aún en confinamiento debido a la pandemia. Más allá de esa situación excepcional, en el gráfico 1 se observa que hubo una tendencia creciente hasta principios de 2022, con caídas durante el período de fiestas de fin año (fin de diciembre-primer quincena de enero) y, desde 2020, durante el verano del hemisferio norte.

Las tareas más demandadas son aquellas actividades de desarrollo de software y otras actividades informáticas (39,3% del total de tareas en todo el período) y actividades vinculadas a la creatividad y el diseño (20,8%). Los otros tipos de tareas corresponden a actividades administrativas y *data entry* (14,0%); escritura y traducción (12,2%); ventas y marketing (11,0%) y otros servicios profesionales (2,6%). En cada una de esas categorías la complejidad, la duración y la calificación de la tarea demandada son muy heterogéneas.

El 70,5% de las tareas captadas en el período 2016-2022 corresponden a clientes radicados en seis países: Estados Unidos, que concentra el 41,7% de esas tareas, Reino

³ Tal como ocurre con otro tipo de plataformas, no hay estadísticas públicas sobre la cantidad de perfiles activos y la cantidad de tareas realizadas -una información que individualmente posee cada plataforma-. El indicador de demanda de trabajo online aquí utilizado, así como los datos según origen de los clientes y de los trabajadores, son producidos en colaboración por Oxford Internet Institute (OII) y la Organización Internacional del Trabajo. Surgen del relevamiento periódico de las cinco plataformas con más tráfico en 2016-2018 (Freelancer, Guru; Amazon Mechanical Turk; People per hour y Upwork), tres plataformas de habla hispana y otras tres en ruso (Stephany *et al.*, 2021).

GRÁFICO 1. Evolución de la cantidad de tareas demandadas (Freelancer, Guru; Amazon Mechanical Turk; People per hour y Upwork). Base 1/6/2016=100

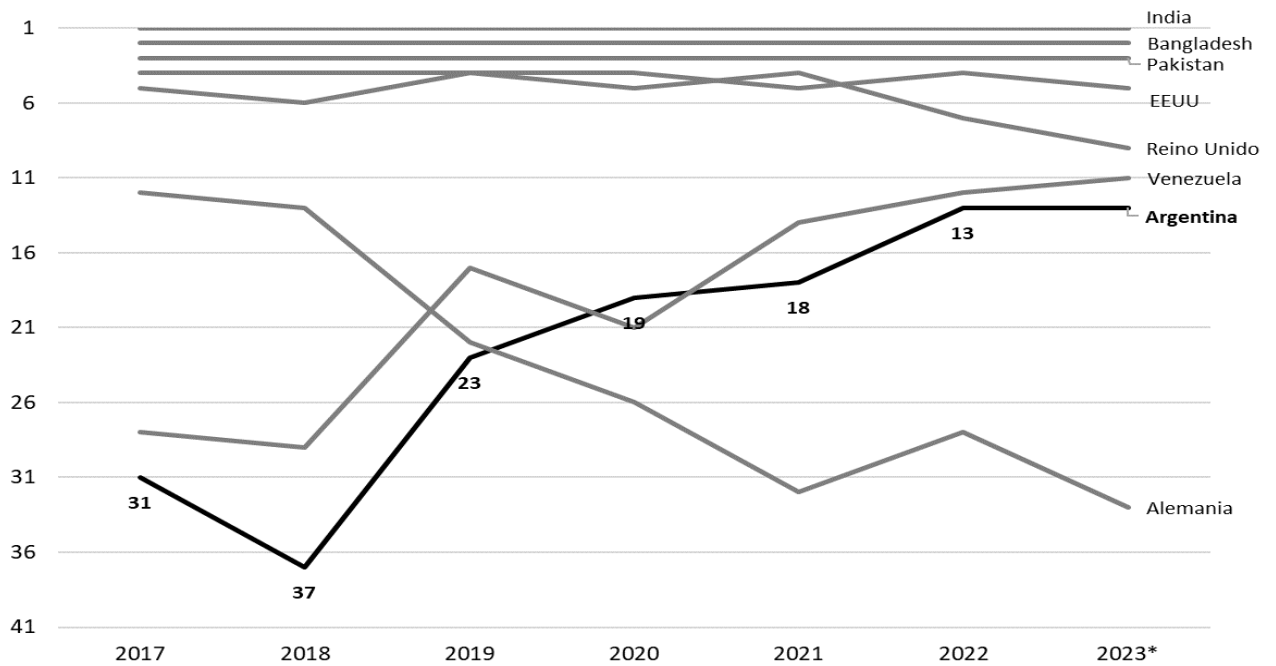


Fuente: Elaboración propia sobre la base de OLI2020 Index. Datos disponibles en <http://onlinelabourobservatory.org/>

Unido (8,1%), India (6,4%), Canadá (6,2%), Australia (6,0%) y Alemania (2,1%). El origen de quienes trabajan también muestra un elevado grado de concentración, ya que durante ese mismo período el 70% estaban radicados en siete países. Sin embargo, en aquellos países que se repiten en ambos grupos, la participación cambia sustancialmente: se trata de India (27,3%), Estados Unidos (5,7%) y Reino Unido (4,0%). Los otros cuatro países con mayor participación de trabajadores y trabajadoras son: Bangladesh (14,5%), Pakistán (12,0%), Filipinas (3,4%) y Ucrania (2,6%). A partir de estos datos, Braesemann *et al.* (2022) concluyen que hay una polarización del trabajo en este tipo de plataformas, según la cual la demanda de tareas proviene fundamentalmente de países centrales del norte, y la oferta de trabajadores y trabajadoras se concentra en esos mismos países y aquellos países del sudeste asiático que son además destinos típicos del proceso de tercerización global. Así, la región latinoamericana tiene un rol menor en este mercado de trabajo global.

Si bien en los datos aquí presentados incorporan información de plataformas de habla hispana (Stephany *et al.*, 2021), el mayor volumen de tareas es en inglés. Incluso, más allá de un conocimiento básico del idioma inglés, es necesario también estar familiarizado con un determinado estilo de comunicación para el trabajo y los negocios en ese idioma. En este sentido, la barrera idiomática es un factor relevante no solo porque condiciona la entrada de trabajadores desde América Latina, sino también porque entraña mayores dificultades para quienes participan desde aquí (Demirel *et al.*, 2021).

GRÁFICO 2. Posición en el ranking según % en la oferta laboral de trabajo *freelance online* (Freelancer, Guru; Amazon Mechanical Turk; People per hour y Upwork), países seleccionados.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de OLI2020 Index. Datos disponibles en <http://onlinelabourobservatory.org/>

Sin embargo, en ese contexto, hay dos países de la región cuya participación en la oferta laboral ha ido creciendo: Venezuela y Argentina. En el caso de Venezuela, su participación pasó del 0,43% en 2017 al 1,41% en 2022. En ese período, la participación argentina creció del 0,4% al 1,4%. Estas participaciones resultan altas al compararlas con la participación de cada uno de estos países en la población mundial: 0,36% y 0,58% respectivamente. Además, la participación argentina crece sustancialmente si se analiza solo la categoría de actividades creativas y de multimedia: en 2022 esa participación llegó al 2,4%, ubicando al país en el puesto 9 en el ranking de países de origen de trabajadores de estas plataformas.

El contexto argentino y el crecimiento del uso de plataformas de trabajo remoto

A partir del 20 de marzo de 2020, el gobierno argentino decretó el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, lo que dio comienzo a un período de confinamiento que implicó el cierre de todas las actividades y la prohibición de la circulación, con la excepción de aquellas personas que desarrollaban tareas consideradas “esenciales”. Estas medidas comenzaron a flexibilizarse en varias ciudades a partir del 8 de junio, aunque en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) –la región más densamente poblada– ocurrió en el mes de agosto. A partir de allí, comenzó un proceso gradual de apertura de las actividades, incremento de la circulación y regreso a los espacios de trabajo en aquellos establecimientos en los cuales se había pasado al teletrabajo.

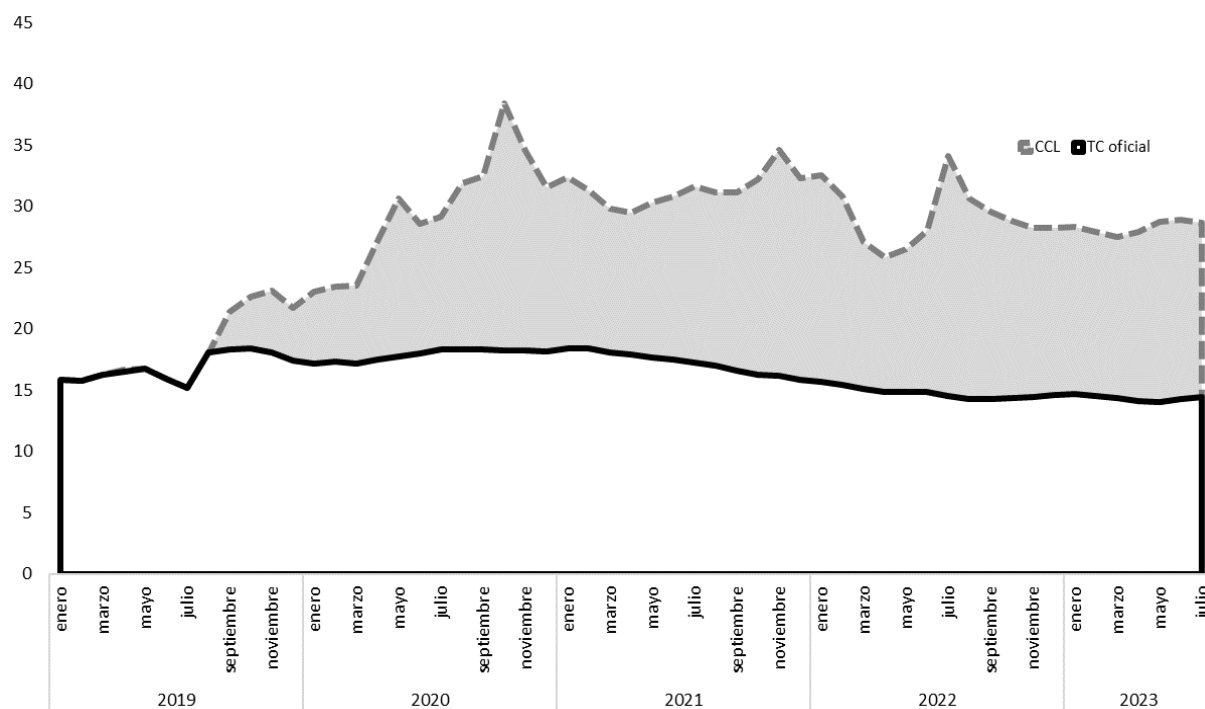
Como en todo el mundo, la pandemia repercutió negativamente sobre el nivel de actividad y de empleo. El PBI argentino cayó un 9,9% en 2020 y la tasa de actividad disminuyó en 8 puntos porcentuales. El gobierno implementó un conjunto de políticas de carácter excepcional para, por un lado, sostener los empleos formales y auxiliar a las empresas durante los meses más críticos de la pandemia, y por otro, otorgar un refuerzo de ingresos a la población que no contaba con ingresos formales estables (Benza *et al.*, 2022).

La desocupación aumentó en el segundo trimestre (de 10,4% a 13,1%), pero ya en el tercer trimestre de 2020 comenzó una evolución descendente hasta alcanzar, en el cuarto trimestre de 2022, el 6,3%. En efecto, las tasas básicas del mercado de trabajo comenzaron a mejorar ya a fines de 2020 y el nivel de actividad comenzó a crecer en el segundo trimestre de 2021. Sin embargo, pese a la fuerte mejoría en términos de niveles de empleo, en la pospandemia se profundizó el proceso de empobrecimiento de las personas ocupadas (Poy y Alfageme, 2022).

Este proceso de empobrecimiento está asociado fundamentalmente a las condiciones macroeconómicas, derivadas de la aceleración de la inflación –con un incremento promedio de los precios entre diciembre de 2021 y diciembre de 2022 del 95,5%–. En este marco, las negociaciones salariales colectivas aumentaron su frecuencia –la mayoría de los sindicatos negoció salarios tres o cuatro veces en el año (CETyD, 2023)–. Este mecanismo, que tiende a proteger el poder adquisitivo del salario, alcanza solo a una fracción de las personas ocupadas en empleos asalariados formales. Como resultado, el salario real de las y los trabajadores asalariados formales creció, en promedio, 2,5% entre diciembre de 2020 y 2022; mientras que el salario de las y los trabajadores asalariados informales cayó en el mismo período un 20,8%.

Como contraparte de este proceso inflacionario, el país experimentó un período de fuerte inestabilidad cambiaria. La Argentina atraviesa, desde hace aproximadamente una década, un importante problema de restricción externa, esto es, la incapacidad de generar las divisas suficientes para hacer frente a los pagos en moneda extranjera, que redundó en la caída continua de las reservas del Banco Central. En ese contexto, se han instrumentado diferentes mecanismos de control de cambios –es decir, límites para la compra libre de divisas al tipo de cambio oficial–, que dieron lugar al surgimiento de tipos de cambio paralelos. Por un lado, lo que localmente se conoce como “dólar blue”, que es la cotización de la divisa en el mercado paralelo (informal), que, si bien es muy poco representativo en términos de volumen comercializado, es un tipo de cambio que suele usarse como referencia en muchas actividades. Por otro lado, la cotización del dólar que surge de eludir los controles de cambios y acceder a la divisa a través de la compra y venta de títulos financieros. Este último tipo de cambio suele tomarse como referencia para operaciones financieras y, en particular, para las billeteras virtuales. De todos modos, ambos tipos de cambio paralelos han tenido una evolución similar, aumentando la brecha respecto al tipo de cambio oficial.

GRÁFICO 3. Evolución comparada del TCR oficial y el TCR financiero (*). Argentina, Base enero 2016=100



(*) El tipo de cambio financiero considerado es el "Contado con Liquidación" (CCL), que surge de una compra con pesos de títulos o acciones en dólares y su posterior venta.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de BCRA, Rava Bursátil, INDEC y U.S Bureau of Statistics.

El gráfico 3 ilustra la evolución del tipo de cambio financiero y el tipo de cambio oficial, ambos en términos reales, es decir, descontando el efecto de la modificación en los precios locales y externos. Tal como allí se observa, a partir de septiembre de 2019 comienza a crecer la brecha cambiaria, con un tipo de cambio financiero muy superior al oficial. En el momento de mayor brecha, en julio de 2022, el tipo de cambio financiero fue 136% que el oficial y, en promedio, en 2022 esa brecha fue del 98%.

En ese contexto, quienes generan ingresos en dólares pudieron cambiar esas divisas en alguno de los mercados paralelos y obtener un tipo de cambio muy superior al oficial. Esta situación, combinada con la mayor difusión de las posibilidades de trabajo remoto para el exterior, incentivó al uso de plataformas de *crowdwork* u otras alternativas para ofrecer servicios a clientes radicados en el exterior que pudiesen pagar en moneda extranjera.

Metodología

El análisis presentado en este artículo es parte de un proyecto de investigación más amplio⁴ que examina las transformaciones provocadas por las plataformas en trabajos con

⁴ Se trata de dos Proyectos de Investigación Científica y Tecnológica (PICT) financiados por la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (PICT 2017-4466 y PICT 2019-2228).

distintos niveles de calificación. En las páginas que siguen, nos centramos en los resultados de uno de los casos de estudio: los diseñadores y las diseñadoras gráficas que realizan su actividad en parte o en su totalidad a través de Upwork, una de las plataformas de servicios virtuales más importante a nivel mundial. Esta compañía surgió de la unión en 2013⁵ de otras dos empresas de plataforma: Elance, fundada en 1998, y Odesk, fundada en 2003. Tiene su base en California (EE. UU.), pero opera globalmente; de hecho, su CEO la define así: “Nos hemos convertido en el mercado de trabajo del mundo, donde cada día empresas de todos los tamaños y talentos independientes de todo el planeta se reúnen aquí para lograr cosas increíbles” (Brown, 2023, traducción propia).

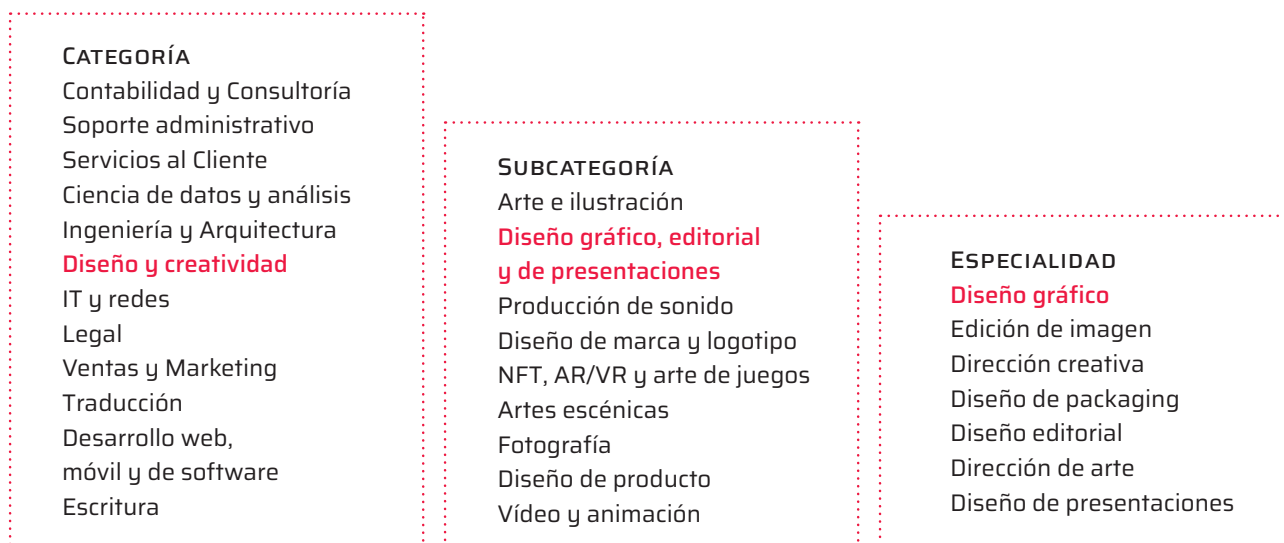
Los criterios por los que seleccionamos esta profesión para nuestra investigación son tres. El primero es cuantitativo. Aunque continúa siendo una carrera mediana, en el año 2017 las personas egresadas de Diseño representaban el 2,9% de los egresados totales a nivel nacional y el 6,2% de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por lo que resulta la tercera carrera que más creció entre 2010 y 2017.⁶ En segundo lugar, es una disciplina con una trayectoria importante en el país, dado que se inició en la década de 1960 (Devalle, 2016) con la creación de las primeras carreras de diseño en diferentes universidades de la Argentina. El último criterio, quizás el más importante, se relaciona con la relevancia de esta ocupación en el trabajo *freelance* a través de plataformas que se realiza en nuestro país. En los últimos diez años, el diseño gráfico se ha visto impulsado por el crecimiento de la exportación de este tipo de servicios profesionales, en un contexto de depreciación de la moneda nacional y de mantenimiento de altos niveles de calificación de los títulos universitarios. Según el Online Labour Observatory (Stephany *et al.*, 2021), en las plataformas de servicios virtuales las ocupaciones más importantes entre quienes trabajan desde la Argentina son las que se encuentran en la categoría “Creatividad y multimedia”. Esta categoría, que agrupa profesionales de diseño, pero también a fotógrafos, ilustradores y animadores, representó el 68,9% de la fuerza laboral *freelance online* argentina en 2022. Por estas razones, Argentina combina características similares a otros países del sur, en relación con la conveniencia económica de trabajar para clientes de países del norte, con la existencia de un mercado interno con tradición y prestigio para el desarrollo de esta actividad.

Nuestra unidad de análisis está compuesta por aquellas personas que realizan tareas de diseño gráfico, profesión que en Upwork se encuentra dentro de la categoría “Diseño y creatividad”. Para ello seleccionamos la especialidad “Diseño gráfico”, la más numerosa dentro de la subcategoría de “Diseño gráfico, editorial y de presentaciones” y donde se

5 Aunque durante los dos primeros años se llamó Elance-oDesk y recién en 2015 adopta el nombre de Upwork.

6 El último año con datos desagregados por carrera es de 2017. El dato surge de las Estadísticas Universitarias disponibles en: <https://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/> (Último acceso: 27-02-2023).

GRÁFICO 4. Clasificación de las ocupaciones en Upwork



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la información disponible en: <https://www.upwork.com/>

agrupan quienes trabajan en esta profesión⁷ (ver Gráfico 4). Este recorte nos permitió, en primer lugar, realizar un abordaje factible del trabajo plataformizado analizando una parte de la gran heterogeneidad de ocupaciones, trayectorias educativas y perfiles profesionales que encontramos en las plataformas de servicios virtuales. En segundo lugar, nos permitió entender las singularidades de trabajar en las plataformas en el marco de una profesión específica. El segundo motivo es importante, ya que cada ocupación/profesión tiene distintas posibilidades de exportar sus servicios (a través de plataformas o fuera de ellas) y también son distintas las condiciones salariales y laborales en las que se ejerce la actividad en el país, que habilitan o desincentivan el trabajo en plataformas.⁸

En la especialidad “Diseño Gráfico”, relevamos 346 perfiles de trabajadoras y trabajadores que habían tenido ingresos de más de un dólar en la plataforma y que habían completado al menos un trabajo en la especialidad. Es importante señalar que la visibilidad de los perfiles depende de las políticas de la plataforma, por lo tanto, la cantidad de perfiles activos varía constantemente tanto por la creación de nuevos usuarios/as como por la posibilidad que tiene Upwork para hacer privados o eliminar perfiles que considera inactivos o que tienen un uso menos intensivo de la plataforma. Para nuestro análisis, esto no solamente puede afectar la cantidad de perfiles visibles, sino también sobreestimar la cantidad de personas que han tenido un buen desempeño en la plataforma. Estos posibles sesgos son considerados en el análisis.

⁷ En cada perfil es posible seleccionar más de una categoría. En este sentido, muchos/as de quienes se encontraban en “Diseño gráfico” también se encontraban en otras, como “Ilustración”, “Edición de Imagen”, “Diseño Editorial”, etc.

⁸ Si bien no las analizaremos en el presente artículo realizamos también diez entrevistas a diseñadores y diseñadoras que trabajan de forma independiente por fuera de las plataformas.

La información disponible en los perfiles nos permitió relevar y sistematizar elementos relativos a las características sociodemográficas (género, lugar de residencia, etc.) al desempeño en la plataforma (cantidad de proyectos realizados, antigüedad en la plataforma, intensidad de uso, etc.), a sus trayectorias educativas (institución y año en el que efectuaron sus estudios superiores) y a sus trayectorias laborales. Los datos fueron trabajados garantizando el anonimato de cada uno y cada una de las trabajadoras y se llevó a cabo un análisis a través de estadística descriptiva.

El análisis que realizamos en este artículo se complementa con la exploración de 22 entrevistas semiestructuradas a diseñadores y diseñadoras que trabajan *freelance* en plataformas. La recolección de datos se realizó entre mayo de 2021 y agosto de 2023 y se organizó en tres etapas. En una primera, de índole exploratoria, los contactos se establecieron por bola de nieve a partir de cinco informantes clave. En las posteriores, se entrevistó exclusivamente a quienes trabajan en plataformas y se seleccionaron entrevistados y entrevistadas luego de la sistematización y análisis de los perfiles de la especialidad “Diseño gráfico”. En esta instancia, los contactos se establecieron a través de otras plataformas (como LinkedIn, Instagram y Behance). Las entrevistas fueron virtuales, duraron entre una y dos horas y fueron grabadas en audio. El guion de la entrevista se organizó en cuatro conjuntos de preguntas: i. condiciones de trabajo y trayectorias profesionales; ii. organización del tiempo, iii. espacio de trabajo; IV. significados del trabajo. En el anexo sistematizamos las características principales de la muestra. Los audios de las entrevistas fueron transcritos y codificados para llevar a cabo un análisis temático (Muñoz Justicia, 2003; Soneira, 2006).

¿Quiénes trabajan a través de estas plataformas?

Cuatro características describen rápidamente el perfil de quienes ofrecen servicios de diseño gráfico en las plataformas de trabajo *freelance*: son mayormente mujeres, con altos niveles educativos, de mediana edad y no-migrantes.

En primer lugar, el 59,5% de quienes trabajan en la subcategoría “Diseño gráfico” en Upwork son mujeres. La feminización del trabajo es más alta incluso que la que se registra en Argentina para la categoría “Creatividad y Multimedia” en las plataformas incluidas en el Online Labour Index (39,4%). En este sentido, existe una diferencia importante con lo que sucede en las plataformas de servicios físicos, en particular en envíos y transporte, donde los trabajadores son predominantemente varones (Haidar, 2020; Haidar y Garavaglia, 2022; Madariaga *et al.*, 2019), pero también con lo que ocurre en las plataformas de servicios virtuales de microtrabajo, con menores niveles de calificación, donde también predominan los varones (Longo *et al.*, 2023).

En segundo lugar, quienes trabajan en la especialidad “Diseño gráfico” tienen altos niveles de calificación: el 88% posee estudios superiores vinculados con el diseño gráfico. El 61,8% tiene, al menos, un título universitario y el 25,8% cursó estudios terciarios o está realizando estudios universitarios. Solo el 12,4% no tiene estudios formales vinculados al

diseño después del secundario, aunque algunos efectuaron otros estudios terciarios o universitarios (7,8%) y otros realizaron cursos cortos privados (2,4%). Solo el 1,8% no hizo ningún estudio al terminar la formación secundaria.

Los altos niveles de calificación son una característica compartida por la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras de plataformas, incluso en las que tienen que realizar tareas que requieren muy bajas o nulas calificaciones (Haidar *et al.*, 2021; Longo *et al.*, 2023). Pero aquí la calificación formal está vinculada a las tareas que ofrecen y tiene una importancia aún más significativa. En este sentido, si bien las plataformas pueden modificar el valor que tienen los títulos formales, al introducir otras maneras de validar los conocimientos y habilidades (Blyth *et al.*, 2022; Diefenhardt, 2021), al menos en aquellas profesiones que tienen una trayectoria consolidada, los títulos formales siguen siendo una credencial utilizada y compartida por quienes ofrecen su trabajo.

En relación con la edad, no podemos reconstruir el dato a partir de los perfiles, pero sí podemos saber, para un 90,5% de los casos, cuándo comenzaron sus estudios superiores. Concretamente, el 64,2% de las personas de la especialidad “Diseño gráfico” comenzó sus estudios superiores antes del año 2011, por lo tanto, tienen en 2023 treinta años o más. También podemos tener en cuenta cuándo realizaron su primer trabajo vinculado con el diseño gráfico, dato disponible para el 82% de los casos. El 41,1% desempeñó su primer trabajo antes del 2011, por lo tanto, tienen más de 12 años de trayectoria en la profesión, y el 37,6% lo realizó entre 2012 y 2017, y tiene, por lo tanto, entre 6 y 11 años de trayectoria.

Por último, podemos reconstruir las modalidades en las que trabajaron durante su trayectoria, dato disponible para el 82,9% de los casos. Las diseñadoras y los diseñadores combinan una gran heterogeneidad de modalidades laborales, pero con cierta relevancia de trabajos en relación de dependencia: el 73,8% de las personas señalan que trabajaron en algún momento de su trayectoria laboral en empresas o en agencias y estudios de diseño.⁹ Solo el 17,4% de las personas señala que trabajó *freelance*, el 8,7% de las cuales combinó esta modalidad laboral con el trabajo en agencia o estudios de diseño.

En síntesis, estos datos nos permiten señalar que se trata en su mayoría de personas de mediana edad que culminaron sus estudios superiores y que poseen una trayectoria laboral en la profesión. En este sentido, es sugerente que el trabajo de plataformas de servicios virtuales calificados en la Argentina no parece ser un “primer trabajo”, como ocurre en cierta medida en las plataformas de servicios físicos, donde para cerca de la mitad de las

⁹ Esta clasificación se basa en lo que los trabajadores y las trabajadoras declaran, por lo tanto, es importante advertir sobre posibles sesgos. En primer lugar, puede haber un sesgo relacionado con la declaración de los principales empleos, lo que implicaría una subestimación de los trabajos más pequeños e informales. En segundo lugar, lo reportado como empresa puede ser en realidad un trabajo *freelance* donde la empresa es un cliente. Por este motivo, en esos casos se clasificó como *freelance* si el período de tiempo indicado era muy breve. En tercer lugar, en los datos disponibles es difícil distinguir los estudios propios de las y los diseñadores de estudios de terceros, por lo tanto, en el 31,7% de los casos que señalan que trabajaron en agencias y/o estudios podemos estar incluyendo quienes realizaron tareas de tipo cuentapropista.

personas, se trata de su primer empleo (Haidar *et al.*, 2023). Además, se trata de personas que cursaron sus estudios superiores en instituciones argentinas (90,6%). Por lo tanto, si bien no tenemos un dato que nos permita conocer el lugar de nacimiento de cada persona, sí podemos afirmar que en la mayoría de los casos no se trata de migrantes recientes, como ocurre principalmente en las plataformas de reparto, donde la población migrante explica casi la mitad del trabajo (Haidar *et al.*, 2021; Madariaga *et al.*, 2019).

Usos de las plataformas de servicios virtuales calificados: entre la exclusividad y la complementariedad de ingresos

La singularidad de las plataformas de servicios virtuales calificados no está dada solo por el perfil sociodemográfico y laboral de quienes realizan tareas bajo esta modalidad, sino que existen dos diferencias relativas al uso que se le da a este tipo de plataformas.

En primer lugar, a diferencia de las plataformas de trabajos físicos en la Argentina (Madariaga *et al.*, 2019), estas comenzaron a utilizarse hace más de una década. A partir de los datos disponibles, no podemos saber cuándo se crearon los perfiles, pero sí sabemos, por las reseñas públicas que realizan las y los clientes, la fecha del primer trabajo realizado y del último. La antigüedad promedio es de dos años y nueve meses, un poco más baja para las mujeres (dos años y medio) y más alta para los varones (tres años y tres meses), y la máxima es de 18 años. Es decir, se trata de plataformas que se utilizan hace más tiempo y que tienen una permanencia de las y los trabajadores mayor que, por ejemplo, las plataformas de envíos (Haidar *et al.*, 2023). La segunda diferencia se relaciona con el tipo de uso. Para la gran mayoría de las personas, se trata de un trabajo complementario y el uso es menos intensivo que el que se realiza de las plataformas de envíos (Haidar, 2020; López Mourelo, 2020) e incluso de servicio doméstico (Pereyra *et al.*, 2022).

Si bien los proyectos realizados en las plataformas de servicios virtuales varían mucho tanto en relación con la duración como con los ingresos generados, más de la mitad de quienes trabajan (58,4%) realizaron menos de 20 proyectos en la plataforma (ver Tabla 1). Si tenemos en cuenta que para este grupo la antigüedad promedio es de uno año y cuatro meses, sabemos que realizaron en promedio cinco proyectos por año. Por el contrario, quienes realizaron 21 o más proyectos tienen una antigüedad mayor en la plataforma (cuatro años y ocho meses) y realizaron también más proyectos por año (en promedio terminaron 25 proyectos por año). Las mujeres son mayoría en todos los tramos, pero su participación disminuye a medida que crecen la cantidad de proyectos realizados y a medida que el trabajo en estas plataformas deja de ser complementario y se acerca a un uso exclusivo.

A partir de este primer análisis cuantitativo, se buscó, en la etapa cualitativa, comprender los diversos usos de estas plataformas. La Tabla 2 muestra la distribución de las 22 entrevistas realizadas en función del género y de la cantidad de proyectos finalizados al momento del relevamiento.

TABLA 1. Cantidad de proyectos realizados por género en Upwork desde Argentina en la especialidad Diseño Gráfico

Cantidad de proyectos	Género		Total
	Mujeres	Varones	
Menos de 5	26.7%	19.3%	23.7%
5 a 20	35.9%	32.9%	34.7%
21 a 50	15.5%	20.0%	17.3%
Más de 50	21.8%	27.9%	24.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Procesamiento propio en relación con el relevamiento de perfiles

TABLA 2. Entrevistas realizadas por género y por cantidad de proyectos a trabajadores/as argentinos/as de Upwork

Cantidad de proyectos	Género	
	Mujeres	Varones
Menos de	2	0*
5 y 20	6	4
21 a 50	3	2*
Más de 51	1*	4

*En estos casos no fue posible alcanzar el número de entrevistas deseadas.

Luego del análisis de las entrevistas identificamos tres usos, que desarrollamos a continuación.

Las plataformas como prueba

La mayoría de los entrevistados cuentan que comenzaron a trabajar a través de plataformas para probar una nueva modalidad laboral:

Empecé muy tranquila porque tenía también trabajos *freelance* de Argentina, proyectos, y eso [el trabajo en plataformas] lo tenía como un carril aparte, no era mi único modo de trabajar. (Celeste, 31 años, 2 años y 7 meses de antigüedad, 21-50 proyectos realizados en la plataforma)

Yo la verdad... no esperaba mucho, o sea, me di de alta, fue: pruebo. Principalmente, fue el hecho de que no conseguía laburo. (Fabián, 26 años, 1 año y 7 meses de antigüedad, 5-20 proyectos realizados en la plataforma)

Generalmente, se enteraron del trabajo en plataformas por amigos/as y colegas, pero también por búsquedas en internet. La facilidad para hacerse un perfil y “probar” sin riesgos, hace que algunos olviden concretamente cuándo y por qué entraron por primera vez a la plataforma:

Lo revivo a Upwork [por recomendación de una amiga], porque digo: “bueno, listo, voy a entrar”. Me di cuenta de que ya tenía una cuenta que no me acordaba haber creado. (Nadia, 29 años, 1 año y 2 meses de antigüedad, 5-20 proyectos realizados en la plataforma)

Las personas entrevistadas señalan que sus perfiles fueron aprobados rápidamente por Upwork.¹⁰ Por eso, la primera barrera de entrada no fue hacer su perfil sino conseguir su primer trabajo. Este proceso es señalado como el más difícil, ya que deben conseguir trabajos en un mercado muy competitivo, sin tener una reputación construida en la plataforma. Esto hace que la mayoría baje el valor de su trabajo, se postule a proyectos para los que están sobrecalificados y dedique mucho tiempo a encontrar nuevos proyectos y responder lo más rápido posible a los mensajes de clientes:

Era toda la tarde, todo el día, todo el tiempo que tuviera, era refrescando la página cada cinco minutos para encontrar algo. Ser rápido para mandar las propuestas, tener suerte de que te contraten, es jodido, al principio es muy jodido. (Tadeo, 24 años, 21-50 proyectos realizados en la plataforma)

El 7,5% de los perfiles relevados habían completado solo un trabajo en la plataforma, y el 23,7% de los perfiles hicieron menos de cinco proyectos. Si tenemos en cuenta que la plataforma puede ocultar o eliminar perfiles que no tengan actividad, podemos dar cuenta de la gran cantidad de personas que invierten mucho tiempo en estas plataformas sin conseguir buenos trabajos e ingresos. Algunas personas, luego de esta prueba, dejan de entrar a la plataforma. Sin embargo, en nuestras entrevistas, en la mayoría de los casos este abandono de los perfiles se debe a que consiguen clientes o trabajos fijos, ya sea por contactos establecidos dentro de la plataforma o fuera de ella.

Antes sí buscaba más laburo y después dejé de buscar porque eso [un trabajo conseguido a través de Upwork] me quedó fijo y después enganché otros laburos [por fuera de la plataforma] que también están un poco más fijos y me traen plata todos los meses. Entonces bueno, listo, no seguí indagando en nuevos clientes en Upwork. (Carla, 29 años, 1 año y 3 meses en la plataforma, menos de 5 trabajos realizados en la plataforma)

¹⁰ La aceptación o no de los perfiles varía según la relación de oferta-demanda de proyectos y usuarios de cada categoría. En nuestro trabajo de campo contactamos usuarios activos en la plataforma, por lo cual, un sesgo del análisis es que no se capta a quienes no fueron aceptados. Algunos entrevistados sí señalaron que en otras plataformas sus perfiles no fueron aceptados.

Como señala Ana, el tiempo que hay que invertir en los primeros meses hace que si surge algún proyecto o trabajo más estable se abandone la búsqueda de proyectos a través de plataformas:

La desventaja [de trabajar en plataformas] es más que nada que cuesta mucho llegar a poder hacer algo realmente bueno. Porque al principio no les importa tu *portfolio*, quieren que les hagas (...) cosas bastante genéricas que cualquiera que más o menos tenga idea lo puede resolver. Entonces lleva mucho tiempo y por ahí te distraen en el medio con otro trabajo y no podés llegar a ese punto. (Ana, 27 años, 2 años y 7 meses de antigüedad, 5-20 proyectos realizados en la plataforma)

Sin embargo, para quienes abandonan sus perfiles, se mantiene la posibilidad latente de reactivarlos. Si bien se eliminan o se ocultan cuentas, este proceso ocurre en ciertos momentos específicos, luego de meses o años de inactividad. Incluso existe la posibilidad de que los mismos usuarios hagan privados sus perfiles cuando no desean buscar trabajo ni ser contactados y los puntajes tienen una duración más prolongada que en otras plataformas. Esto hace que sea difícil establecer claramente quiénes son las y los trabajadores “activos”.

Como trabajo exclusivo

Ocho de las personas entrevistadas trabajaban de forma exclusiva en las plataformas. Esto significa que la plataforma era el único medio por el cual contactan nuevos clientes. Esta relación con la plataforma implica una mayor dependencia económica en términos del capital necesario para desarrollar la actividad y cambia las formas clásicas de vender el trabajo *freelance*. Por un lado, la plataforma se transforma en una infraestructura crítica para obtener y sostener el vínculo con los clientes y, a diferencia de los equipos informáticos típicamente utilizados para el trabajo, las y los trabajadores no tienen control sobre ella (Huws, 2019; Joyce, 2020). Por otro lado, este uso implica una erosión de las formas clásicas de construir redes de clientes basadas en el capital social (Huws, 2019).

A diferencia de lo que ocurre en el trabajo de microtarefas donde la poca cantidad de proyectos ofrecidos y el bajo pago de cada proyecto hacen imprescindible combinar plataformas (Longo *et al.*, 2023), en este caso la exclusividad se realiza trabajando en una sola plataforma o, en algunos casos, combinando hasta dos. La construcción de un buen puntaje permite tomar mejores trabajos y a veces que la propia plataforma ofrezca directamente proyectos y entrevistas con clientes, pero lleva tiempo y es difícil construir esa reputación en más de una plataforma. Para quienes realizan un uso exclusivo, mantener muy buenos puntajes es fundamental para tener un flujo constante de trabajo.

Ahora bien, al interior de este grupo encontramos dos situaciones distintas. Algunas personas llegaron a trabajar de forma exclusiva en plataformas como resultado de una larga trayectoria laboral. En estos casos tuvieron experiencias previas de trabajo en relación

de dependencia, incluso combinaron durante una parte de sus trayectorias laborales el trabajo en agencias y empresas con el trabajo *freelance* mediante plataformas.

Matías era empleado en una agencia de diseño en relación de dependencia. Dejó ese trabajo para trabajar viajando y fue entonces cuando empezó a buscar proyectos por Upwork. Señala que, si bien hubo momentos en que combinó el trabajo en relación de dependencia con el trabajo *freelance* por plataformas, actualmente trabaja casi de forma exclusiva *freelance*, aunque mantiene horas docentes vinculadas al diseño en escuelas secundarias. La razón que explica este cambio son los salarios:

[en la agencia] estaba registrado con salarios muy bajos, eso también es lo que permite que muchos pasen a Upwork. Todo el sector de publicidad, los salarios son bajísimos y entonces ahí se hace la transición de muchos. [En Upwork] el cambio te favorece, lógicamente, porque se cobra en dólares, por lo cual para tener el mismo salario que tenés en pesos necesitás trabajar mucho menos, entonces de alguna forma se traduce en tiempo libre u otra disponibilidad. (Matías, 36 años, 5 años y 9 meses de antigüedad, más de 50 proyectos en la plataforma)

Miriam tiene una amplia trayectoria en la profesión y trabaja en plataformas hace 12 años. Empezó a trabajar en Elance. Estaba viviendo en otro país, se separó y decidió volver con sus hijos a Buenos Aires, pero en ese momento tenía 40 años y pensaba que no iba a conseguir un buen trabajo en relación de dependencia. Entonces, aprovechando que hablaba muy bien inglés, empezó a trabajar mediante plataformas. Cuando señala cuáles son los beneficios de trabajar *freelance* mediante plataformas, la posibilidad de tener un buen sueldo y cobrar en dólares sobresale:

Es como vivir en una burbuja y realmente, por la realidad del país, vivir ganando en dólares es un beneficio: tengo paritarias casi todos los días, todos los días está subiendo el dólar. (Miriam, 54 años, 12 años de antigüedad, más de 50 proyectos en la plataforma)

En estos casos, la posibilidad de vivir exclusivamente del trabajo en plataformas es el resultado de trayectorias extensas, tanto en el diseño como en las plataformas, donde esta modalidad se elige luego de haber probado otras. Generalmente, se trata de perfiles con muchos proyectos realizados, con más de tres años de antigüedad en la plataforma y con experiencias relacionadas con el diseño fuera de las plataformas.

En otros casos, el trabajo en plataformas sí constituye un primer empleo. Teodoro y Fiorrella empezaron a trabajar en plataformas mientras estaban terminando de estudiar diseño gráfico. La plataforma les permitió trabajar como diseñadores de forma *freelance*, sin tener experiencias previas y sin tener tampoco una red de clientes para ofrecer su trabajo:

Fue como un acto de desesperación, te diría, porque justamente acá habían vuelto las medidas para la pandemia y demás, no había laburo para nada, yo me estaba quedando sin plata y no me animaba a trabajar de diseño gráfico porque justamente todo el mundo te tiende a desmotivar y a decirte: “no vas a conseguir laburo de eso”. No conseguía nada porque tampoco tenía experiencia. (Fiorella, 26 años, 1 año de antigüedad, 5-20 proyectos realizados en la plataforma)

Las primeras experiencias tienen resultados dispares. Fiorella trabajó en Upwork de forma exclusiva un año, hasta que uno de sus principales clientes le ofreció un trabajo *part time*, fuera de la plataforma. En el caso de Teodoro, por el contrario, al momento de la entrevista el trabajo en plataformas era un trabajo exclusivo y su principal ingreso.

Como trabajo complementario

Si bien hay personas que trabajan en forma exclusiva a través de plataformas, para la mayoría esta modalidad laboral constituye una manera más de buscar trabajo y clientes en el marco de formas híbridas de trabajar (Longo y Fernández Massi, 2023) donde combinan el trabajo en relación de dependencia (generalmente remoto o de medio tiempo), el trabajo *freelance* o independiente clásico y el trabajo *freelance* a través de plataformas.

En estos casos el uso de la plataforma es más intermitente, varía a lo largo del año y depende de cuánto trabajo tengan y de la necesidad de buscar o no nuevos proyectos.

Sigo trabajando con algunos de los clientes, con algunos proyectos nuevos o con otros que se extendieron. Entonces hoy en día no tengo la necesidad de entrar [a la plataforma] constantemente. También tengo otros trabajos por fuera... Entonces, hay momentos. En este momento particularmente no es que estoy en la búsqueda activa como en otros momentos estuve. (Celeste, 31 años, 2 años y 7 meses de antigüedad, 21-50 proyectos realizados en la plataforma)

Justo en estos meses no ha habido tanto movimiento [en la plataforma] por lo que no he estado buscando tampoco, estoy laburando con mi viejo en unos trabajos de electrónica. (Mauro, 27 años, 8 años de antigüedad, 21-50 proyectos realizados en la plataforma)

La posibilidad de cobrar en dólares es uno de los principales incentivos para trabajar con esta modalidad, pero para algunas personas fue además su manera de empezar a trabajar como diseñadores, y el trabajo en plataformas complementa a otros empleos que no están relacionados con el diseño. En estos casos, si bien el trabajo de plataformas no es exclusivo, es la única manera de contactar nuevos clientes.

Sin embargo, la mayoría de las personas entrevistadas usa la plataforma como una manera más de diversificar sus clientes de diseño, a la vez que mantienen formas tradicionales

de trabajar y de realizar contactos a través de colegas y amigos de la facultad o de anteriores trabajos. A diferencia de otras plataformas que estructuran y condicionan más estrictamente la organización y el tiempo de trabajo (Darricades y Fernández Massi, 2021; Haidar *et al.*, 2021) y penalizan la baja intensidad de uso, las plataformas de servicios virtuales habilitan un uso intermitente de las mismas. El uso complementario de las plataformas les permite diversificar ingresos y modos a través de los cuales se contactan con nuevos clientes, pero sin depender exclusivamente de su infraestructura digital.

Consideraciones finales

En los últimos años, numerosos estudios han comenzado a problematizar el trabajo plattformizado. Un primer problema para analizar esta nueva modalidad laboral es que no contamos con datos oficiales sobre la cantidad y las características de las personas que efectúan actividades bajo esta modalidad. Esta falta de información sistemática es atribuible tanto a la opacidad de los datos generados en y por las plataformas como a la necesidad de revisar los conceptos y los criterios metodológicos con los cuales cuantificar la realidad económica y laboral. Además, si bien en Argentina hay estudios pioneros sobre plataformas, la mayoría han abordado el trabajo de servicios físicos, y existen aún muy pocos estudios sobre las plataformas de servicios virtuales, tanto calificados como poco calificados. Más allá de su alcance en términos cuantitativos, estas plataformas proponen una manera de trabajar que desafía las formas clásicas para pensar la subordinación, los vínculos laborales y la regulación del trabajo.

Por estos motivos, en el artículo nos propusimos analizar las características de quienes realizan actividades creativas en plataformas de servicios virtuales. En relación con el perfil sociodemográfico, nos encontramos con características distintas de las que tienen otros trabajadores y trabajadoras de plataformas, tanto de servicios físicos (como envíos) como de otros servicios virtuales (como las y los trabajadores de microtarefas). Las personas que usan las plataformas de servicios virtuales calificados son en su mayoría mujeres, con altos niveles educativos, de mediana edad y no-migrantes. Encontramos que, si bien las plataformas propician el surgimiento de credenciales que desafían los títulos formales, estos últimos se siguen referenciando en los perfiles y la mayoría de quienes trabajan allí tienen largas trayectorias laborales en la profesión. Son trabajadores y trabajadoras de mediana edad –más de la mitad tienen 30 años o más– para quienes no se trata de un “primer empleo” en la profesión. Estas características nos permiten sugerir que las plataformas tienden a reproducir las características que tienen las ocupaciones y profesiones fuera de las plataformas. El diseño es una actividad feminizada (más del 72,6% de las egresadas entre el año 2011 y el 2020 son mujeres)¹¹ y es una profesión donde los estudios formales y la

¹¹ Según datos del Ministerio de Educación.

trayectoria laboral tienen importancia para ejercer la actividad (existen más de 50 carreras en universidades públicas y privadas del país).

En relación con la forma de uso identificamos que, a diferencia de otras plataformas, la antigüedad y la permanencia de quienes trabajan es mayor, pero el uso es generalmente complementario: la mayoría realiza pocos proyectos por año y busca de forma intermitente nuevos proyectos. Este uso se explica por dos motivos. En primer lugar, nos habla del gran costo de entrada que tiene este tipo de trabajo plataformizado. Las personas entrevistadas señalan que los primeros meses en las plataformas son los más arduos porque la competencia es muy grande y si no tienen una reputación digital construida es difícil que sus propuestas sean vistas por los clientes. Suelen entonces postularse para trabajos con precios muy bajos y para los que están sobrecalificadas. Este costo de entrada hace que algunas personas abandonen sus perfiles, sobre todo si consiguen mejores trabajos o proyectos fuera de la plataforma. Pero, en segundo lugar, la realización de pocos proyectos se explica por su situación laboral fuera de la plataforma. La intensidad con la que buscan nuevos proyectos quienes utilizan las plataformas como un ingreso complementario varía en función del trabajo que tienen por fuera. Estas características hacen que sea difícil establecer cuáles son los perfiles activos, ya que la existencia de perfiles sin actividad reciente puede deberse al abandono de esta modalidad o a la intermitencia con la que se utiliza. A su vez, el uso complementario abre nuevos interrogantes acerca de las formas de regulación de la actividad. Si bien una característica de las carreras *freelance* es el pluriempleo y la combinación de modalidades laborales (Longo y Fernández Massi, 2023), la plataformización de una parte de ese trabajo implica nuevos desafíos para la regulación, principalmente por la escala mundial en la que operan.

Finalmente, para algunos trabajadores y trabajadoras esta modalidad laboral es una actividad exclusiva. A veces su elección se debe a una comparación con las condiciones laborales y los salarios de otros empleos que tuvieron en sus trayectorias laborales. Otras veces, se trata de uno de sus primeros trabajos, en el que encuentran la posibilidad de conseguir proyectos sin tener experiencias previas ni redes de contactos. Si bien son minoritarios, estos casos nos hablan de una nueva manera digitalizada de construir carreras profesionales, que desafía las formas clásicas de construir redes de contactos y referencias, crea nuevas heterogeneidades en los mercados laborales locales y al mismo tiempo aumenta la dependencia económica de la infraestructura digital de plataformas.

Referencias bibliográficas

- Benza, Gabriela; Pablo Dalle, y Verónica Maceira (2022). Estructura de clases de Argentina (2015-2021): Efectos de la doble crisis prepandemia y pandemia en el empleo, los ingresos y los gastos de los hogares. En P. Dalle (Ed.), *Estructura social de Argentina en tiempos de pandemia: Efectos de la doble crisis y recomposición social en disputa* (pp. 3–52). Buenos Aires: Imago Mundi.
- Blyth, Dorothy; Mohammad Jarrahi; Christoph Lutz, y Gemma Newlands (2022). Self-Branding Strategies of Online Freelancers on Upwork. *New Media & Society*. <https://doi.org/10.1177/14614448221108960>
- Braesemann, Fabian; Fabian Stephany; Oole Teutloff; Otto Kässi; Mark Graham, y Vili Lehdonvirta (2022). The global polarisation of remote work. *PLOS ONE*, 17(10), 1-22.
- Brown, Hayden (2023). *About Us. The world's work marketplace* [Upwork]. Documento electrónico: <https://www.upwork.com/about/>
- Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo (2023). *El mercado laboral en la antesala de las elecciones*. Documento electrónico: https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2023/04/CETyDAbril2023_2.pdf
- Darricades, María, y Mariana Fernández Massi (2021). *La organización del tiempo de trabajo de los trabajadores de plataformas*. Fundación Friedrich Ebert, documento electrónico: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18281-20210927.pdf>
- Demirel, Pelin; Ekaterina Nemkova, y Rebecca Taylor (2021). Reproducing Global Inequalities in the Online Labour Market: Valuing Capital in the Design Field. *Work, Employment and Society*, 35(5), 914-930.
- Devalle, Verónica (2016). Graphic Design as a University Discipline in Argentina, 1958-1985. *Design Issues*, 32(3), 67–77.
- Diefenhardt, Felix (2021). *Entrepreneurs of the Profile: The Labor of Reputation on Upwork*. SSRN Scholarly Paper, 4134653.
- Haidar, Julieta (2020). *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio/agosto de 2020)*. Informes de coyuntura, 11, Instituto de Investigaciones Gino Germani.
- Haidar, Julieta; Nicolás Diana Menéndez; Gastón Bordarampé; Milagros Pérez, y Cora Arias (2021). *Las plataformas de reparto en Argentina: Entre el cambio de gobierno y la pandemia*. Colección Método CITRA, 8.
- Haidar, Julieta; Cora Arias; Nicolás Diana Menéndez, y Lucía Bachoer (en prensa). *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, Julieta, y Pia Garavaglia. (2022). *La “Uberización” del trabajo en el transporte de pasajeros: Uber, Cabify, Beat y Didi en el AMBA*. Colección Método CITRA, 22.
- Howcroft, Debra, y Birgitta Bergvall-Kareborn (2019). A Typology of Crowdwork Platforms. *Work, employment & society*, 33(1), 21–38.

- Huws, Ursula (2019). *Labour in contemporary capitalism: What next?* Hatfield: Palgrave Macmillan.
- Joyce, Simon (2020). Rediscovering the cash nexus, again: Subsumption and the labour-capital relation in platform work. *Capital & class*, 44(4), 541–552.
- Longo, Julieta, y Mariana Fernández Massi (2023). Autonomy, subordination and dependence. A study on high-skilled solo self-employment. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 2023(2), 287–316.
- Longo, Julieta; Mariana Fernández Massi; Juana Torres Cierpe, y Paola Tubaro (2023, 2 de agosto). Hacer changas, cobrar en dólares: ¿Quiénes trabajan en plataformas de micro-tareas en Argentina? Ponencia en 16º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- López Mourelo, Elva (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Organización Internacional del Trabajo.
- Madariaga, Javier; César Buenadicha; Erika Molina, y Christoph Ernst (2019). *Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT.
- Muñoz Justicia, Juan (2003). *Análisis cualitativo de datos textuales con ATLAS/ti*. Universitat Autònoma de Barcelona. Documento electrónico: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0101.pdf>
- Pereyra, Francisca; Lorena Poblete, y Ania Tizziani (2022). *Precarisation or Protection? The Impact of Digital Platform Labour on Argentinean Domestic Workers in Times of Pandemic*. 34 Research Paper, Éditions AFD.
- Poy, Santiago, y Camila Alfageme (2022). Trabajadores pobres en tiempos de pandemia (2019-2021). En A. Salvia, S. Poy, y J. Plá, *La sociedad argentina en la pospandemia: Radiografía del impacto del covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano* (pp. 125–140). Buenos Aires: Siglo XXI.
- Soneira, Abelardo (2006). La “Teoría fundamentada en los datos” (Grounded Theory) de Glaser y Strauss. En I. Vasilachis de Gialdino (Ed.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 153–173). Barcelona: Gedisa.
- Srnicek, Nick (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Stephany, Fabian; Otto Kässi; Uma Rani y Vili Lehdonvirta (2021). Online Labour Index 2020: New ways to measure the world’s remote freelancing market. *Big Data & Society*, 8(2), 1–7.
- Vandaele, Kurt (2018). *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe*. ETUI Working paper 2018.05.

Anexo. Características de las entrevistadas y los entrevistados

Nombre de fantasía	Género	Edad	Tiene hijos/as	El trabajo en la plataforma es...	Otras modalidades de trabajo	Horas laborales diarias*	Antigüedad en Upwork	Proyectos realizados
Agustín	Varón	40	si	Complementario	Freelance y asalariado	8	más de 2 años	de 5 a 20
Amalia	Mujer	31	no	Complementario	Freelance y asalariada	más de 8	menos de 1 año	de 5 a 20
Amanda	Mujer	31	no	Complementario	Freelance, asalariada e independiente	8	menos de 1 año	menos de 5
Ana	Mujer	27	no	Complementario	Freelance y asalariada	6	más de 2 años	de 21 a 50
Carla	Mujer	29	no	Complementario	Freelance	8	entre 1 y 2 años	menos de 5
Celeste	Mujer	31	no	Complementario	Freelance	6	más de 2 años	de 21 a 50
Fabian	Varón	26	no	Exclusivo	/	6	entre 1 y 2 años	de 5 a 20
Fabricio	Varón	33	si	Exclusivo	/	6	más de 2 años	más de 51
Felicitas	Mujer	27	no	Complementario	Freelance	más de 8	menos de 1 año	de 5 a 20
Fiorella	Mujer	26	no	Exclusivo	/	6	menos de 1 año	de 5 a 20
Gustavo	Varón	38	no	Complementario	Asalariado	8	más de 2 años	de 5 a 20
Isabel	Mujer	29	no	Complementario	Freelance	más de 8	entre 1 y 2 años	de 21 a 50
Julia	Mujer	29	no	Complementario	Freelance y asalariada	5	menos de 1 año	de 5 a 20
Mariana	Mujer	35	no	Complementario	Freelance	4	menos de 1 año	menos de 5
Matias	Varón	36	no	Principal	Asalariado	5	más de 2 años	más de 51
Mauro	Varón	37	no	Complementario	Freelance	/	más de 2 años	de 21 a 50
Miriam	Mujer	54	si	Exclusivo	/	8	más de 2 años	más de 51
Nadia	Mujer	29	no	Complementario	Freelance y asalariada	más de 8	entre 1 y 2 años	de 21 a 50

Nombre de fantasía	Género	Edad	Tiene hijos/as	El trabajo en la plataforma es...	Otras modalidades de trabajo	Horas laborales diarias*	Antigüedad en Upwork	Proyectos realizados
Paco	Varón	33	no	Complementario	Freelance y asalariado	6	menos de 1 año	de 5 a 20
Sandro	Varón	41	si	Exclusivo	/	5	más de 2 años	de 21 a 50
Tadeo	Varón	24	no	Exclusivo	/	/	más de 2 años	de 21 a 50
Teodoro	Varón	22	no	Exclusivo	/	más de 8	más de 2 años	más de 51

* Como la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras tiene horario flexible, y cambian sus horarios según los días de la semana, la cantidad de horas diarias de trabajo es aproximada y está calculada a partir de un promedio semanal.