

Experiencias laborales de trabajadores varones de la rama de la construcción que prestan servicios en Plataformas digitales. El caso de HomeSolution

Mariana Barattini

Resumen

En este artículo se analiza el caso de los servicios de reparación del hogar ofrecidos a través de plataformas digitales, recuperando la perspectiva de trabajadores de oficios varones, para luego reflexionar sobre las condiciones que se van configurando en torno al ejercicio de las diferentes profesiones y oficios de la rama de la construcción bajo esta modalidad. En el marco de la escasez de estudios sistematizados de este universo de trabajadores, se analizarán las particularidades de sus perfiles y la influencia de la dinámica de trabajo propuesta por la plataforma en las prácticas laborales, indagando sobre la existencia de *procesos de profesionalización* en la modalidad de oferta de servicios de reparación a domicilio vía plataformas digitales. Estos procesos refieren a un conjunto de factores, que van desde el pasaje de la condición de informalidad al registro de estos trabajadores; la estandarización de prácticas laborales, la equiparación de precios y tarifas de los servicios ofrecidos; la incorporación de mecanismos de cobro/bancarización que permitan la regulación; y, por último, el incentivo a la formación profesional y la certificación de saberes. Para realizar el análisis se recuperó la información derivada de 20 entrevistas en profundidad a trabajadores y una encuesta aplicada a 300 prestadores/as de la plataforma. El trabajo de campo y la encuesta se realizaron en el contexto de la pandemia, incorporando un nuevo tópico a la cuestión de la proyección a futuro en el escenario de incertidumbres presentes en todos los planos de la vida.

Palabras clave: economía de plataformas, oficios y profesiones de los servicios de reparación del hogar, procesos de profesionalización.

Work experiences of male workers in the construction branch who provide services on digital platforms. The case of HomeSolution

Mariana Barattini

Abstract

This article analyzes the case of home repair services offered through digital platforms, recovering the perspective of involved handymen, to then reflect on the labor conditions that are being configured around the exercise of different trades within the sector under this modality. In the framework of the scarcity of systematized studies of this universe of workers, the particularities of their profiles and the influence of the work dynamics proposed by the platform on working conditions will be analyzed, inquiring about the existence of professionalization processes in the

modality offer of home repair services via digital platforms. These processes refer to a set of factors, ranging from the transition from the condition of informality to the registration of these workers; the standardization of working practice and prices of the services offered; the incorporation of new payment systems and the inclusion of these services into the banking system (thus allowing regulation); and, finally, the incentive for professional training and certification of knowledge and abilities. To carry out the analysis, the information derived from 20 in-depth interviews with workers and a survey applied to 300 providers of the platform was recovered. The field work and the survey were carried out in the context of the pandemic, incorporating a new topic to the question of future projection in the scenario of uncertainties present in all levels of life.

Key words: platform economy, trades and professions of home repair services, professionalization processes.

Experiencias laborales de trabajadores varones de la rama de la construcción que prestan servicios en Plataformas digitales. El caso de HomeSolution

Mariana Barattini¹

Introducción

En este artículo² se aborda el caso de los servicios de reparación del hogar ofrecidos a través de una plataforma digital dedicada a ese rubro: HomeSolution (HS).³ Se recupera en el análisis la perspectiva de trabajadores de oficios varones para dar cuenta de las condiciones que se van configurando en torno al ejercicio de las diferentes

¹ Investigadora docente Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS). E-mail de contacto: mbaratti@campus.ungs.edu.ar.

² Este artículo es el resultado de una investigación que se desarrolló en el marco del proyecto “Economía de plataformas y servicios personales en el Área Metropolitana del Gran Buenos Aires Implicancias sobre las condiciones laborales y las desigualdades de género”, Universidad Nacional General Sarmiento (UNGS)/Agence Française de Développement (AFD). Las entrevistas se realizaron junto a Guadalupe Gallo y Débora Gorbán y parte del análisis contenido en este artículo es resultado del trabajo conjunto con Débora Gorbán. La investigación se enmarca también en el PICT 2019-1696 “El avance de la economía de plataformas sobre el mundo de las ocupaciones de sectores populares en el Área Metropolitana de Buenos Aires Implicancias sobre las condiciones laborales y las desigualdades de género”.

³ Esta plataforma comenzó a funcionar en el año 2015 en Argentina. En los últimos años, la empresa incrementó su facturación, la cartera de prestadores y alcanzó mayor visibilidad, además de extender geográficamente su ámbito de actuación a Chile, Uruguay, Perú, Colombia y Ecuador. Se presenta como una herramienta de “trabajo y progreso”, y se propone respetar la particularidad de cada trabajador y su autonomía. Para el año 2016, uno de los principales medios periodísticos del país informaba que la demanda en este tipo de plataformas se había sextuplicado en las aplicaciones del rubro y que se canalizaban por esa vía más de 30.000 pedidos por mes (Clarín, “El método Uber. Se multiplicó el uso de las apps para los arreglos de la casa”, 21 de abril de 2016).

profesiones y oficios de la rama de la construcción bajo esta modalidad. La particularidad de esta plataforma es que no interviene en las condiciones de prestación de los servicios ni en la fijación de precios, y a diferencia de otras, no implementa un sistema de premios y castigos ante las decisiones de los prestadores de cómo organizar su trabajo. Su rol es conectar clientes y prestadores. Estos últimos compran planes de créditos⁴ que los habilitan a receptionar pedidos de presupuestos. No se garantiza la realización del trabajo, sino que este depende de cómo el prestador ofrezca sus servicios, el precio, la rapidez en la respuesta, el tiempo previsto de realización del trabajo y las calificaciones positivas⁵ de clientes anteriores que figuran en su perfil.

Las actividades incluidas en los servicios de reparación del hogar configuran un universo heterogéneo. Por un lado, perfiles profesionales como arquitectos/as, diseñadores/as, decoradoras o maestros mayor de obra; y por el otro, una serie de oficios diversos, algunos que requieren matriculación (electricistas, técnicos de aire o gasistas), además de otros oficios que no necesitan certificaciones para su ejercicio (ceramistas, pintores, albañiles, carpinteros, herreros, techistas), que implican saberes que generalmente son transmitidos de generación en generación y adquiridos en la misma práctica.

En el marco de la escasez de estudios sistematizados de este universo de trabajadores, se analizarán las particularidades de sus perfiles y la influencia de la dinámica de trabajo propuesta por la plataforma en las prácticas laborales, indagando sobre la existencia de procesos de profesionalización⁶ en esta modalidad. Estos procesos refieren a un conjunto de factores, que van desde el pasaje de la condición de informalidad al “registro”, la estandarización de prácticas laborales, la equiparación de tarifas y precios,

⁴ Para acceder a las solicitudes de presupuestos, las y los prestadores tienen que comprar planes de créditos. Estos planes son tres: Diesel, Nitro y Nitro Plus y cada uno permite el acceso a una cantidad diferente de créditos; su precio va de menor a mayor, y a su vez, también permiten ofrecer uno o más tipos de servicios. En este sector es muy habitual que los trabajadores posean más de un oficio y especialidad y un plan más caro supone acceder, así, a una diversidad mayor de solicitudes que requieran diferentes saberes.

⁵ Resultan significativas para los y las prestadores entrevistados las calificaciones que les otorgan las y los clientes al finalizar un trabajo, ya que estas pueden afectar su desempeño en la plataforma, perjudicando la consecución de nuevos trabajos. En este sentido resulta un elemento destacable que HS —a diferencia de la mayoría de las plataformas digitales— cuenta con la posibilidad de que los y las prestadores puedan calificar a los clientes. Esta calificación, si bien no aparece como una herramienta extendida entre los y las entrevistados, resulta un elemento novedoso en el marco de esta modalidad de trabajo, a través del cual las y los prestadores pueden tener un espacio de descargo para informar el comportamiento o maltrato de algún cliente.

⁶ Con respecto a este punto, cabe destacar la importancia de entidades gremiales como agentes que contribuyen a la consolidación de campos profesionales, llevando justamente a la estandarización de procesos, tarifas y condiciones de las diferentes actividades que contemplan.

la incorporación de mecanismos de cobro/bancarización y el incentivo a la formación profesional y la certificación de saberes.

Para realizar el análisis se recuperó la información procedente de 20 entrevistas en profundidad a trabajadores de HS y una encuesta aplicada a 300 prestadores/as de la plataforma, con el objetivo de registrar sus perspectivas y representaciones en torno a estos tópicos. Se tomó el grupo preponderante de varones en oficios, reflejando la composición de la fuerza de trabajo referenciada en la plataforma (más del 90% son varones, de acuerdo a la encuesta). Cabe aclarar que el trabajo de campo se desarrolló en un momento incipiente del aislamiento social obligatorio (ASPO) decretado en marzo del año 2020 en Argentina, en un contexto de incertidumbre y de contracción de la actividad en el sector de la construcción. Esto es importante para pensar cómo las personas entrevistadas se proyectan a futuro, dado que aún el horizonte no estaba claro en relación al lugar de las plataformas en el funcionamiento de las economías y en la planificación de su propio trabajo a futuro. Es por estos aspectos que este tipo de estudios resultan por demás relevantes, porque recuperan las perspectivas de las y los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo mediadas por el uso de tecnologías, un formato novedoso en lo referente a los servicios de reparación del hogar.

¿De la informalidad al trabajo registrado?

En la literatura⁷ que aborda el estudio de las condiciones laborales de trabajadores de oficios vinculados a los servicios de reparación del hogar (en su mayoría no profesionalizados), se afirma que una de las principales problemáticas es la prominencia de formas de empleo precarias, expresadas en el trabajo informal y el no registro. Se estima que alrededor del cincuenta por ciento de la población ocupada en este sector de la construcción⁸ se encontraba, antes de la pandemia, en la informalidad (Pastrana, López

⁷ Entre la bibliografía sobre la rama de la construcción se destacan: Borcharding y Oglesby, 1974; Panaia, 1995; Guedes, 1997; Jurado, 1999; De la Peña, 2005; Del Pino Martínez, 2010; Sánchez Toledo, 2011; Miranda, 2012; Vergara, 2013; Del Águila, 2015; Salazar-Xirinachs y Chacaltana, 2018; Barattini, 2019, entre otros/as.

⁸ La construcción es una de las ramas de actividad más dinámica de las economías de la región, tanto en relación con su participación en el PBI como en la generación de empleo, formal e informal. Como datos pertinentes respecto al período en que se llevó adelante el trabajo de campo, en Argentina, antes de la pandemia, el sector de la construcción representaba a mediados del año 2019 cerca del 9% de la ocupación total (INDEC, 2019). Las tasas de informalidad de la actividad por su parte, siempre se ubicaron entre las más altas del campo laboral. Previo al ASPO la rama ya cursaba un sendero contractivo, con caídas del empleo en el sector superiores al 2% mensual durante varios meses consecutivos y altos niveles de informalidad laboral (entre los trabajadores asalariados ocupados en la construcción el 58,8% no se encontraba registrado y entre los cuentapropistas, el 72,8%) (FAEC, 2019). Según los informes de coyuntura del Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) del último

y Di Francesco, 2008). Se trata de trabajadores/as que no están cubiertos por la legislación laboral ni por la seguridad social, expuestos a condiciones de trabajo inseguras, que no acceden a la formación profesional y tampoco ejercen el derecho a la negociación colectiva (Salazar-Xirinachs y Chacaltana, 2018: 11). Estos trabajadores informales desarrollan sus actividades bajo la modalidad por cuenta propia de oficios, categoría en donde se encuentran las tasas más altas de no registro.⁹

A partir de la informalidad que caracteriza el ejercicio de estas actividades, quedaba por constatar si la vinculación de estos trabajadores a las plataformas modificaría esa situación. La primera hipótesis fue que su acercamiento a HS los estimulaba a inscribirse en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes —popularmente conocido como el “monotributo”—¹⁰ para darle un marco de formalidad a su servicio, por ejemplo, emitiendo una factura, y poder conseguir así más clientes. Sin embargo, al indagar sobre el perfil sociodemográfico de las personas entrevistadas y encuestadas, pudo corroborarse que quienes formaban parte del *staff* de prestadores de HS ya contaban con trayectorias asociadas al trabajo registrado y con soportes materiales y simbólicos, ajustando esta lectura a que se trata de cierta “élite” dentro de cada una de las profesiones y oficios. Este perfil responde a la hipótesis de que la economía de plataformas afecta a

trimestre de 2020, se revirtieron ciertas tendencias, y, por ejemplo, el empleo formal presentó una evolución positiva durante el mes de octubre, marcando una expansión del 3,1% mensual, llevando el nivel de ocupación sectorial a los 290.913 puestos de trabajo registrados. Según este informe, en contraste con el mismo mes de 2019, la cantidad de puestos resultó un 25,1% inferior, mostrando que aun así el nivel de ocupación sectorial continuó siendo históricamente bajo (por séptimo mes consecutivo el empleo se mantuvo por debajo de los 300.000 puestos de trabajo) (IERIC, 2022).

⁹ El proceso productivo de la rama de la construcción puede estructurarse en tres niveles. En el primero hay empresas constructoras que operan en obras de gran envergadura (segmento primario), que “cuentan con mayor dotación y actualización tecnológica, las ocupaciones son de mayor calificación y los trabajadores reciben protección sindical y cobertura de salud” (Miranda, 2012: 2). En el segundo nivel, operan empresas medianas, con menor dotación tecnológica y cuyos trabajadores carecen de protección sindical y estabilidad laboral. El nicho de estas empresas son las obras de mediana envergadura (segmento secundario), y muchas veces son subcontratadas por las empresas del primer nivel. Por último, en un tercer nivel, se encuentra un gran número de trabajadores cuentapropistas (formales e informales), dedicados principalmente a reparaciones o mantenimiento en domicilios particulares pero que combinan muchas veces esos trabajos esporádicos e independientes con el trabajo en obra, con otra modalidad de contratación y organización del trabajo (ob. cit., 2012: 3).

¹⁰ Se trata de un régimen tributario integrado que unifica en un único pago mensual las obligaciones impositivas de salud y previsión social (obra social y jubilación), razón por la cual recibe el nombre de “monotributo”, y es utilizado por pequeños contribuyentes que trabajan por cuenta propia. Bajo este esquema, las y los trabajadores pueden acceder a tres de los cinco componentes de la seguridad social: a) seguro por vejez (jubilación), invalidez y fallecimiento, b) asignaciones familiares y, c) seguro de salud. No obstante, se sostiene que los trabajadores encuadrados en este régimen quedan por fuera de componentes importantes del régimen de protección social que rige para los asalariados registrados. Los trabajadores/as adheridos a este régimen acceden, mediante una cotización fija, a un plan básico de cobertura de salud a través de las obras sociales inscriptas en el registro administrado por la Superintendencia de Seguros de Salud. También puede incorporarse al grupo familiar a través de una cotización adicional fija por cada uno de sus integrantes.

un segmento del mercado de trabajo que requiere cierto nivel de calificaciones y profesionalización y dominio en el uso de recursos tecnológicos. De hecho, al mirar el perfil medio de las y los encuestados pertenecientes al *staff* de HS, son personas de un promedio de edad de 41 años, con formación secundaria (41%) y terciaria (20%), con familias tipo (no numerosas) (40% pareja con dos hijos y 20% parejas sin hijos). Predominan dos ingresos por hogar, con lo que se infiere que la suma de ambos ingresos supera o alcanza el salario mínimo establecido para no estar bajo la línea de pobreza. Los datos de la encuesta mostraron que, en lo que atañe al acceso a la seguridad social, la gran mayoría de las y los entrevistados/as se encuadraban dentro del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (aunque no sea un requisito de la plataforma estar inscriptos, salvo en el caso de los oficios matriculados, en los que la adhesión a este régimen es obligatoria). Las entrevistas indagaron sobre este aspecto (como se desarrollará en el párrafo siguiente, de las personas entrevistadas, la mitad ya se encontraba inscripta antes de ingresar a HS y la otra mitad comienza a pagar el tributo una vez vinculadas a la plataforma) y la decisión de inscribirse refiere a la alta ponderación que tiene contar con una jubilación y acceder a la atención médica mediante una obra social (aunque, paradójicamente, no todos han realizado el trámite para acceder a ella). Por otro lado, y no menos importante, hay consideraciones respecto a la conveniencia de la inscripción, que no se relacionan con el acceso a la protección social, sino con las ventajas en la captación de determinados trabajos y clientes.

Considerando la encuesta, que abarca una muestra más amplia (300 casos), un 35% era asalariado registrado antes de ingresar a la plataforma y un 45% cuentapropista sin empleados; de los cuales, el 71% ya estaba inscripto en el monotributo. Esta información permite entonces identificar cierto perfil de trabajadores/as que no venían de la informalidad y para quienes el acercamiento a la plataforma no significó un cambio drástico en esa trayectoria. Cuando se analiza todo el universo, al momento de la encuesta, el 65% estaba inscripto y el 35% no, y de quienes estaban inscriptos, solo el 15% lo hizo luego de haber ingresado en la plataforma, un porcentaje relativamente bajo. Así, se rechaza la hipótesis que sostenía que el ingreso a la plataforma incentivaba la inscripción al monotributo, dado que los prestadores ya contaban con soportes materiales y simbólicos y cierta trayectoria en la formalidad. Refuerzan este argumento datos arrojados por la encuesta, según los cuales casi el 60% de los 300 prestadores/as no accedió durante la pandemia a ningún tipo de apoyo por parte del Estado (AUH, IFE,

prestamos, etc.) y casi el 50% pudo sostenerse con sus ahorros durante el período de inactividad.

Trayectorias laborales: el acercamiento al oficio y la llegada a la plataforma¹¹

En el *staff* de HS hay prestadores con diferentes oficios manuales: carpinteros, tapiceros, electricistas, gasistas, técnicos en refrigeración, herreros, plomeros, albañiles. Una primera característica a señalar en relación con este grupo es que en su gran mayoría se trata de perfiles laborales en los se superponen dos o más oficios; de hecho, en las entrevistas, la mayoría reconoció tener habilidades profesionales en más de un campo de actividad. Esta especificidad se relacionaría con la edad en que inician sus trayectorias laborales (la mayoría en la adolescencia, incluso antes). Estas inserciones tempranas en el mercado laboral se encuentran estrechamente ligadas a las trayectorias familiares, dado que esos inicios se producen de la mano de algún familiar que ya se desempeñaba en algún oficio ligado a la construcción. Generalmente, las instancias de formación a través de canales institucionales complementan la experiencia adquirida y se plantean ante la decisión de perfeccionarse, de incorporar otro oficio y, sobre todo en el caso de gasistas y electricistas, ante la necesidad de obtener la matrícula habilitante. Sin embargo, la misma dinámica de trabajo lleva muchas veces a la interrupción de los procesos de formación, que se encaran cuando los trabajadores son jóvenes o en momentos de inactividad laboral. Cabe destacar que, en los casos en que estas trayectorias formativas se interrumpen o no pueden ser retomadas, aquello que se señala como una de las razones principales, aunque no excluyente, son las obligaciones y responsabilidades económicas familiares, es decir que en el período en que conforman un hogar, sobre todo con hijos/as en la primera infancia, se observa una recurrencia en el abandono de dichas formaciones.

Las entrevistas confirman esta relación temprana con el oficio por parte de los prestadores varones. Sobre la pregunta por el acercamiento al oficio, este es datado al comienzo de sus carreras laborales, en su mayoría en la adolescencia. Aun habiendo realizado actividades diversas (vigilancia, repositor, comercio, mantenimiento, entre otras), el oficio con el cual se identifican es aquel practicado de manera continua o esporádica y coincide en casi todos los casos con su primera inserción laboral. Tener un

¹¹ El análisis de este apartado sobre los perfiles se realizó junto a Débora Gorbán para el informe de avance del proyecto AFD/UNGS “Economía de plataformas y servicios personales en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Implicancias sobre las condiciones laborales y las desigualdades de género”.

oficio permitió a estos trabajadores poder recurrir al cuentapropismo con aquellos saberes incorporados tempranamente, en momentos de quiebre de otras inserciones laborales en relación de dependencia no vinculadas a la rama de la construcción. Esta posibilidad es percibida como una instancia de independencia laboral en relación con los empleos realizados anteriormente. El trabajo por cuenta propia aparece entonces como la posibilidad de un cambio en sus carreras laborales, frente a empleos poco desafiantes en términos de ascenso, ante la búsqueda de acrecentar los ingresos, y también ante una situación de desempleo o subocupación. Ser independiente, no tener jefe, escapar al maltrato laboral, mejorar sus ingresos, manejar sus propios tiempos de trabajo son algunas de las motivaciones que llevan a los entrevistados hacia el cuentapropismo en oficios (aun resignando las protecciones asociadas al trabajo registrado).

Las plataformas digitales se consideran aquí como una herramienta más que permite que muchos de estos trabajadores vivan de ese oficio que fue incorporado tempranamente, porque así llegan a más clientes, disminuye la incertidumbre laboral y construyen un portafolio virtual con el acompañamiento de la empresa.¹² El modelo de HS parece respetar su autonomía y el costo de pertenecer al *staff* y recibir pedidos de presupuestos no representa un gasto elevado y fijo.¹³ Quedaría por verse si este modelo puede extenderse hacia aquellos trabajadores de oficios que no se encuentran dentro de esa “elite” como parte de una política pública que contemple la formación profesional y la certificación de saberes, garantizando el acceso a soportes tecnológicos y su óptima utilización.

La búsqueda de afianzar la independencia laboral se liga estrechamente al inicio de la relación con la plataforma. Es decir, muchos de los prestadores inscriptos en HS ya realizaban trabajos de reparación por cuenta propia y su inserción en la plataforma

¹² Un punto coincidente entre las y los entrevistados con relación a su percepción de la plataforma es que ponderan positivamente la asistencia recibida de parte de los asesores al momento de realizar el “alta”. Estos acompañan a las y los ingresantes a través de consejos y tutoriales a lo largo del proceso de alta y también hacen un “seguimiento” de las y los prestadores en cuanto a los créditos consumidos y su desempeño en la actualización del perfil, sobre todo respecto de las calificaciones.

¹³ Las y los prestadores entrevistados tienen una percepción divergente del sistema de créditos, dependiendo del menor o mayor éxito que han tenido en el uso y rendimiento de la plataforma. En este punto se observan dos cuestiones. Por un lado, casi la totalidad encuentra el sistema de créditos más beneficioso que las modalidades implementadas por otras plataformas del rubro, por ejemplo: aquellas en donde se abona una cuota mensual, o en las que no se tiene injerencia en la negociación del costo del servicio que prestan, o en las que abonan un porcentaje del servicio realizado a la plataforma. El sistema de créditos resulta, en comparación, una opción más manejable para los y las prestadores en función de que se financia a través de los ingresos que estos obtienen por prestar sus servicios a través de la plataforma. Es decir que si consiguen clientes a través de la plataforma que les permitan reinvertir en créditos, continúan con el sistema. En cambio, cuando perciben un estancamiento en las solicitudes efectivamente concretadas, se posterga la compra de créditos.

constituyó una estrategia vinculada a reforzar principalmente la búsqueda de clientes. Así, el contacto con la aplicación se da por lo general luego de haber tenido experiencia en el uso de otras plataformas similares (las y los entrevistados coinciden en mencionar como antecesoras a IguanaFix, Mercado Libre y, en menor medida, Habitissimo y Timbrit). El uso de las plataformas es percibido como una herramienta más en la estrategia de búsqueda de clientes, para visibilizar los servicios ofrecidos y ampliar su público. El antecedente de haber trabajado para otras plataformas similares no resulta menor, porque las y los entrevistados comparan la experiencia obtenida en cada una de ellas y resaltan la mayor viabilidad de HS. Igualmente, al mismo tiempo que forman parte de HS, los entrevistados refieren al uso que hacen de la red social Facebook y de Mercado Libre, donde también publicitan sus servicios.¹⁴ Si bien estas últimas no serían exactamente el mismo tipo de plataforma que las anteriores, todas representan canales de visibilización de los servicios que los y las entrevistadas ofrecen con el objetivo de armarse de una cartera de clientes.

La estandarización de prácticas laborales

Si bien la industria de la construcción tiene una larga historia referida a los procesos de organización de los trabajadores/as y los empresarios/as del sector, la fuerte presencia de la informalidad produce un hiato entre las acciones de estas entidades y las realidades particulares de muchas personas trabajadoras. Las propias condiciones del ejercicio de estos oficios configuran a un trabajador individualizado, que va construyendo su trayectoria en el marco de la inestabilidad y la desprotección, siendo el cuentapropismo la forma laboral predominante.¹⁵ A grandes rasgos, los trabajadores que prestan servicios de reparación del hogar y que a veces participan en obras de mediana envergadura tienen que lograr adaptarse continuamente a las condiciones cambiantes de trabajo, siendo esta

¹⁴ Las personas entrevistadas manifestaron tener una cartera de clientes al margen de HS. Ante la pregunta del peso de HS en sus ingresos y del tiempo dedicado al trabajo, en promedio realizaron el cálculo aproximado de “un cincuenta y cincuenta”.

¹⁵ Los oficios vinculados a los servicios de reparación del hogar pueden escapar de la informalidad cuando el trabajador logra ser contratado por empresas constructoras. Estas realizan obras de gran envergadura, públicas o privadas, más propensas a ser fiscalizadas, y hay ciertos requerimientos burocráticos que implican que la empresa debe declarar al personal involucrado en todo el proceso. No todos los trabajadores pueden acceder a ese nivel primario, dado que existen muchos requisitos para el ingreso, generalmente utilizando agencias de empleo o las mismas empresas constructoras que solicitan personal a través de páginas web. Se puede establecer una diferenciación entre estas dos formas de acceso: “las búsquedas laborales abiertas (publicitadas en diarios o agencias de empleo) son frecuentes cuando la demanda ocupacional es de tipo técnica o profesional, mientras que los requerimientos relacionados con las tareas concretas de la obra (no calificados u operativas) se resuelven entre conocidos o allegados a los trabajadores” (Miranda, 2012: 3).

una de las características de estos oficios. Tampoco está garantizada la continuidad laboral, alternándose períodos de actividad e inactividad, lo que deriva en la dificultad de tener asegurados ingresos regulares. Esta particularidad dificulta la existencia de procesos organizativos en defensa de mejores salarios o condiciones de trabajo o la intervención sindical directa. Entre los entrevistados varones que han tenido experiencias asalariadas formales en el sector de la construcción, los testimonios dan cuenta de vínculos muy puntuales y esporádicos con el sindicato del sector, la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA). A su vez, estas disparidades vuelven heterogéneas las condiciones laborales, aspecto que no contribuye a una profesionalización en los términos aquí planteados.

La dinámica de funcionamiento propuesta por HS¹⁶ entre la empresa, el prestador y el cliente busca generar un espacio de interacción que persista en el tiempo, situación que, a mediano o largo plazo, podría interpelar, como una consecuencia no planeada, la lógica individualizada que predomina en las trayectorias de sus prestadores/as.¹⁷ La empresa se propone mantener un *staff* fijo (de hecho, de eso dependen sus ganancias) para que los clientes accedan a diferentes servicios de calidad “en un mismo lugar” y sepan que pueden volver a contratar al mismo profesional a través de la página, garantizándose prestadores con calificaciones positivas y una trayectoria en el oficio. El prestador no aparece como un sujeto pasivo, sino que es quien selecciona las solicitudes de presupuestos más convenientes en función del tipo de trabajo, la distancia desde su hogar, la posible ganancia, el tiempo requerido de ejecución, etc., y trata de captar al cliente con un presupuesto conveniente, llamándolo por teléfono para presentarse y ultimar detalles sobre la realización del servicio. Esos clientes que recurren a la página, a su vez, tienen la alternativa de elegir entre cinco presupuestos (cantidad aproximada determinada por HS según la oferta o la demanda de servicios), según las variables que considere

¹⁶ Los objetivos planteados por HS en su página web son “dinamizar un sector socio-económico relegado a través de fomentar la interacción entre colegas, promover la responsabilidad individual y el desarrollo profesional, favorecer la independencia laboral, la transparencia y el trato directo, como antagonistas de la intermediación, y la generación de empleo e ingresos más estables”. En estos objetivos está implícita una lectura crítica del funcionamiento del sector de la construcción, por lo que sus organizadores se plantean como misión “ser una herramienta de transformación y crecimiento para todos los profesionales de servicios para el hogar y la construcción, promoviendo la igualdad de oportunidades, la responsabilidad y el desarrollo del potencial individual”. Por su parte, sus organizadores se presentan como “un equipo de profesionales comprometidos con el desarrollo de una plataforma de alto impacto y transformación social para el sector de la construcción y el hogar”.

¹⁷ La empresa muy poco ha logrado en la generación de vínculos entre los trabajadores de su *staff*. Si bien HS promueve un espacio de interconsulta entre profesionales, las personas entrevistadas mencionaron no utilizarlo y hasta en algunos casos desconocerlo.

relevantes, aunque los sistemas de calificaciones resultan centrales, tal como sucede en otras plataformas de servicios. Los prestadores van construyendo así un portafolio digital, que es una herramienta que recopila los mejores trabajos realizados con el objetivo de mostrar sus habilidades profesionales; una estrategia de publicidad que no implica un gran costo y que en forma particular sería imposible de implementar. Es decir, los prestadores, además de asegurar una cartera de clientes, amplían las posibilidades de publicitarse, en la medida que vayan logrando cierta *expertise* en el uso de la plataforma (cuándo comprar créditos, la actualización de los perfiles, la publicación de sus trabajos, la oferta de servicios en más de un rubro, etc.).

Ahora bien: cuando estas plataformas llegaron a la Argentina en la segunda década de este milenio, se presentaban como una solución al problema de encontrar al prestador adecuado, es decir, una solución para “el cliente”, garantizando “calidad” en los servicios. Al indagar en los requisitos para el ingreso a la plataforma como prestador/a, estos son muy básicos (por ejemplo, no se exige sistemáticamente a los prestadores independientes su registro ante la autoridad fiscal y casi la mitad de los electricistas, técnicos de aire y gasistas encuestados manifiestan no estar matriculados).¹⁸ Es aquí en donde las calificaciones positivas adquieren un tamiz particular, porque son la certificación de la calidad de la prestación, que se va demostrando con cada trabajo realizado.¹⁹

Entonces, la dinámica de trabajo propuesta por la plataforma propicia la generación de un espacio de interacción estable, y promueve, indirectamente, cierta *estandarización de prácticas laborales* que se va dando en la misma dinámica planteada por el modelo de negocios. La plataforma no interviene en la lógica individualizada de organización del trabajo, aspecto que fue valorado positivamente en las entrevistas. Los prestadores festejan la autonomía que les permite administrar el tiempo de trabajo y planificar sus agendas laborales al no estar en relación de dependencia. En este sentido, el modelo de negocios de la plataforma se adecuaba a la lógica preexistente en este tipo de oficios, respetando la autonomía de los prestadores para la selección de los trabajos a

¹⁸ El *ingreso* a la plataforma se produce a través de la sugerencia de algún/una colega del sector que ya la utilizaba, por las redes sociales (principalmente Facebook e Instagram) o por sugerencias realizadas de manera automática por el buscador de internet debido a que ya utilizaban alguna página similar. La totalidad de los y las entrevistados coincide en afirmar que el proceso para el ingreso a la plataforma es simple y resaltan la facilidad con la que pudieron darse de alta, a la vez que destacan que la plataforma no reviste complicaciones en el manejo de su interfase, y que es sencillo utilizarla, ya sea desde un *smartphone* o desde una computadora. Los requisitos mencionados son: la foto del documento, las referencias de clientes anteriores, una factura de un servicio en donde conste el domicilio personal del prestador, completar los datos solicitados en la ficha y, en ocasiones, la realización de una encuesta on-line.

¹⁹ Algunos entrevistados incluso han preferido no cobrar el trabajo a cambio de no obtener calificaciones negativas, dado que éstas afectan su posición dentro de la plataforma.

realizar, el lugar de realización y la organización de su propio trabajo. Esta organización horaria en principio no permite vislumbrar indicios de sobreexigencia, como sí existen en otros servicios de demanda por plataforma (Choudary, 2018). Si bien se evidencia una jornada laboral de en promedio 40 horas semanales, en la determinación de aquella no interviene de forma invasiva la plataforma. En dicha jornada los prestadores tratan de cumplir un horario de inicio y finalización similares, respetando al menos un día de descanso semanal (parecen replicar las típicas jornadas laborales de los empleos en relación de dependencia).

Pudo corroborarse que, formando parte del *staff* de HS, los prestadores fueron incorporando saberes que les han permitido realizar un mejor uso de la plataforma. En este sentido, los entrevistados manifiestan haber realizado cierto aprendizaje, vinculado al marketing personal: la importancia de construir un perfil y cuidar las calificaciones. Específicamente en el caso del perfil de prestadores manuales, se observa una valoración positiva de la plataforma a partir de que esta les permite desarrollar la dimensión relacional de su actividad y ofrece una determinada manera de presentar su trabajo, de describir los servicios prestados, de establecer una buena relación con las y los clientes y de vincularse con ellos/as.

La equiparación de precios y los sistemas de cobro

En la confección de los presupuestos, el precio de los servicios resulta también esencial. En el camino hacia la profesionalización de este tipo de oficios se plantea la necesidad de equiparación de tarifas/precios, una referencia para las y los clientes, pero también una forma de cuantificar ingresos en función del tiempo dedicado al trabajo. En esta línea, HS sugiere en su página web un rango de precios para diferentes trabajos en los distintos rubros, aunque no interviene en la estipulación del precio de los servicios a la hora de la confección de los presupuestos por parte de sus prestadores/as. Desde su página sostienen que “es importante comprender que un profesional debe poder presupuestar según lo que considere que valga su trabajo, según su experiencia y conocimientos, y no depender de una plataforma que imponga sus precios sin entender del tema o considerar un precio fijo por una labor que ni siquiera puede constatar personalmente”²⁰, abogando así por la “autonomía” de los prestadores. En última instancia, si la plataforma interviene en la fijación de precios lo hace de forma indirecta

²⁰ Véase Aguirre, Eduardo (2019), “Aplicaciones de servicios para el hogar”, *La Voz*, 18 de enero (<https://www.lavoz.com.ar/tendencias/aplicaciones-de-servicios-para-hogar/>).

al poner en competencia “ciega” a distintos prestadores que elaboran sus presupuestos para captar un mismo trabajo.

Según las personas entrevistadas, la sugerencia de precios no es utilizada como parámetro a la hora de elaborar los presupuestos. De hecho, algunos desestiman la “lista de precios” como referencia factible y la consideran meramente una estrategia de la empresa para atraer usuarios. Sin embargo, la misma dinámica competitiva planteada para conseguir clientes hace que el precio sea un factor importante, llevando en muchos casos a cierta equiparación en los valores presupuestados. En la encuesta, por ejemplo, el 81% manifestó que en el precio que se presupuesta es importante, además de las calificaciones (85%), el tener seguro de accidente²¹ (80%), ofrecer medios de pago alternativos al efectivo (78%) y emitir factura (65%). Pese a ello, la plataforma no interviene directamente en las decisiones de sus prestadores ni provee o impone seguros específicos frente a los riesgos de trabajo. La adquisición de seguros en particular constituye una decisión individual que, frecuentemente, se maneja de manera estratégica según el tipo de trabajo y la necesidad de las y los clientes de contar con prestadores cubiertos por este tipo de pólizas (según la encuesta, la mitad de las y los prestadores tiene seguro por accidente y, de estos, el 75% ya lo tenía, es decir que solo el 25% lo gestionó luego de ingresar a la plataforma).

Sobre los sistemas de cobro de los servicios, la plataforma no presenta exigencias, pero ha podido corroborarse que estos trabajadores de oficio, a partir de la dinámica propuesta por HS, terminan incorporando diferentes sistemas de cobro y abandonando la “economía de bolsillo” que predomina en este tipo de prestaciones. Esa forma de manejar el dinero, si bien garantiza efectivo a mano, limita la posibilidad de acceso al crédito en instituciones formales e imposibilita a los organismos de control estatal tener un conocimiento de los flujos monetarios en las diferentes actividades del sector. Cabe destacar que el 78% de los encuestados respondió que las formas de pago que se aceptan son importantes para obtener trabajos usando HS. Se infiere entonces que la misma dinámica competitiva que se genera para obtener clientes contribuye a que los prestadores

²¹ En la actualidad, el sistema de cobertura de los riesgos del trabajo está regido en la Argentina por la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) N.º 24577/1995, de aplicación en todo el país. La Ley tiene como objetivos prevenir los riesgos de la actividad laboral y reparar los daños ocasionados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Con esta normativa se modificó el sistema existente mediante la implementación de un régimen de responsabilidad colectiva que promovió la participación de todos los actores sociales (trabajadores, empleadores, aseguradoras y el Estado) en la difusión y aplicación de la normativa que nos ocupa. Este régimen comprende la contratación de un seguro obligatorio para todos los trabajadores administrado en forma privada por las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo.

decidan implementarlos. Al realizar una indagación más profunda, se corroboró que existe un alto nivel de acceso a cuentas bancarias por parte del *staff* de HS. En esta línea, tener una cuenta bancaria forma parte de las estrategias de implementación de sistemas de cobro alternativos, por ejemplo Mercado Pago y tarjeta de crédito (vía Posnet), como formas de brindar un nuevo servicio de pago a los clientes que no implique el efectivo en mano. En el caso de esta plataforma, sí se contribuye a “blanquear” el uso del dinero, cambio que podría ampliar las posibilidades de estos trabajadores de acceder al crédito, entre otros beneficios. De hecho, según la encuesta, el 54% ya utilizaba diferentes mecanismos de cobro, pero el 45% los incorporó luego de ingresar a la plataforma.

Plataformas, formación profesional y certificación de saberes

Una de las particularidades de los oficios vinculados a los servicios de reparación del hogar es la inexistencia de barreras para su ingreso, y más en actividades que requieren menor calificación, por ejemplo, las tareas más asociadas a la fuerza que a saberes técnicos o teóricos al inicio de las obras, como la nivelación del suelo o los pozos para los cimientos. Muchos de los trabajadores varones que ingresan a la rama van incorporando saberes en el mismo ejercicio de la actividad, en donde predomina el aprendizaje práctico del oficio y la transmisión intergeneracional de saberes como principales vías formativas. Las certificaciones formales no son altamente valoradas por los trabajadores de oficios y, de hecho, muchas veces son descartadas por las propias condiciones laborales de la actividad —intensas jornadas, baja formalidad— y por la valoración de la “práctica” por sobre la formación teórica (Barattini, 2019). Luego, la certificación de competencias aparece como un recurso necesario para aquellos que quieran (o puedan) ofrecer sus servicios en el sector formal o especializarse y acceder a mejores condiciones de trabajo. En este campo adquieren importancia los Centros de Formación Profesional (CFP)²², la UOCRA y el IERIC²³, que cuentan con las herramientas para ello.

²² En Argentina, la Educación Técnica de Nivel Secundario, la Educación Técnica de Nivel Superior y la FP conforman tres niveles educativos dependientes del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET). En lo referente a la FP, son los CFP los que ofrecen principalmente formaciones para el trabajo, en general de corto plazo, a una población específica, jóvenes y adultos de 18 años en adelante. El requerimiento básico para inscribirse es que los asistentes sepan leer y escribir; sin embargo, para trayectos formativos de un mayor nivel de complejidad, se requieren estudios primarios y secundarios. La duración de los cursos varía entre un cuatrimestre, un semestre, un año o dos años. Las certificaciones son otorgadas por los CFP y validadas por el Ministerio de Educación de cada provincia y en pocos casos, por el sector productivo (Barattini y García, 2019).

²³ El IERIC fue creado en 1996 y es una entidad pública no estatal sin fines de lucro, regida por el derecho privado, cuyo fin es la realización de actividades de estadística, censo y registro del sector en todo el país

En muchas actividades de la rama aún se utiliza un sistema tradicional de producción de baja tecnificación, siendo el sector un importante generador de empleo, dado que contiene actividades que no requieren necesariamente inversión de capital y no se necesitan certificaciones para su ejercicio (Vergara, 2013: 9). Estos trabajadores son los que predominan en HS, en su mayoría varones; poseen cualificaciones extremadamente polivalentes y realizan desde tareas muy sencillas hasta tareas con un alto nivel de complejidad, a lo largo de las cuales se van apropiando de técnicas que generalmente no responden a métodos precisos de trabajo, sienten entonces cualificaciones en las que hay una fuerte implicación de la personalidad del trabajador (Sánchez Toledo, 2011: 26). Según la encuesta, de aquellos que no están matriculados (los matriculados atravesaron por instancias de formación), de un total de 204 encuestados/as, el 53,4% no ha recibido ninguna formación, 24,5% han pasado por CFP y un 17,2% tiene certificaciones de terciarios o universidades. Estos datos confirman la necesidad de avanzar en el proceso de profesionalización vinculado a la formación profesional o a la certificación de saberes y aquí la política pública resulta ser un factor fundamental (al momento de la encuesta, solo un 22,3% del total manifestó estar estudiando, aunque no hay información desagregada que permita indagar con mayor profundidad este aspecto).

Se destacan algunas propuestas de HS tendientes a la formación profesional del *staff*. Entre sus principios se menciona la promoción del profesionalismo a través de cursos, capacitaciones y herramientas; sin embargo, entre las y los entrevistados ninguno consigna haber participado o recibido capacitación de tipo profesional brindada directamente HS, aunque evalúan como positiva la posibilidad de que ese tipo de oferta exista. Tener más de un oficio puede diversificar la oferta de servicios en la plataforma; dado que las prestaciones están organizadas por rubros y pagando créditos extra, los profesionales pueden ofrecer sus servicios en diferentes categorías ampliando el abanico de posibilidades laborales. En ese sentido, indirectamente HS podría estar estimulando procesos de formación profesional o la necesidad de certificación de competencias.

y está sometida al control del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Sus funciones están destinadas principalmente a generar información sobre la cantidad de empleadores y de trabajadores/as del sector y cuenta con diversos instrumentos para ello. Por ejemplo, expide y registra la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo (hoy Fondo de Cese Laboral) y emite las Credenciales de Registro Laboral, tanto a pedido de las empresas como de trabajadores independientes. Tiene a su vez la facultad de aplicar sanciones cuando no se cumpla con la ley reguladora. Sus competencias son amplias, incluyen la realización de censos de empresas y trabajadores de la construcción, de las obras en ejecución, y la facultad de dictar normas que regulen la actividad, además de asumir tareas de formación tanto de trabajadores y empleadores de la industria. Por último, otra de sus funciones es la certificación de competencias laborales de los trabajadores, instrumento fundamental en todo proceso de formalización.

Reflexiones finales

En este artículo se analizan las condiciones que se van configurando en torno al ejercicio de diferentes profesiones y oficios de la rama de la construcción ofrecidos a través de plataformas digitales, partiendo de la perspectiva de trabajadores de oficios varones. Se indagó sobre la existencia de procesos de profesionalización en estas actividades en la modalidad de oferta de servicios de reparación a domicilio vía plataformas digitales. La profesionalización refiere a un conjunto de factores que permitan la regulación y el incentivo a la formación profesional y la certificación de los saberes, que incluyen el pasaje de la condición de informalidad al “registro”, la estandarización de prácticas laborales, la equiparación de precios y tarifas de los diferentes servicios y la incorporación de mecanismos de cobro/bancarización.

A lo largo de la investigación se han identificado algunos elementos sobre el rol de las plataformas en estos procesos. Primero, cabe mencionar la particularidad de los perfiles de las y los prestadores de HS, que ya venían con trayectorias asociadas al trabajo registrado, ajustándose esta lectura de que se trata de cierta “elite” dentro de cada una de las profesiones y oficios, trabajadores que ya contaban con soportes materiales y simbólicos. Este perfil responde a la hipótesis de que la economía de plataformas afecta a un segmento del mercado de trabajo que requiere de cierto dominio de estas tecnologías y que ha ido incorporando a modo de prueba y error su lógica de funcionamiento.

Con este punto de partida de cierto perfil de prestadores, se identificaron algunos aspectos según los cuales la plataforma incentiva indirectamente la profesionalización de estos oficios comprendidos en los servicios de reparación del hogar. Uno de los más relevantes es considerar a la plataforma como un nuevo espacio de interacción que persiste en el tiempo, que les otorga a estos trabajadores de oficios cierta estabilidad y les permite disminuir la incertidumbre sobre la continuidad laboral, dado el flujo constante de clientes que permite el modelo de negocios propuesto por HS. Esa interacción no sería horizontal, ya que en las entrevistas no se destaca como factor importante la interacción entre prestadores, pero sí un aceitado flujo comunicacional con sus administradores ante dudas, consultas y reclamos. A su vez, las y los clientes pueden recurrir a la contratación de servicios cuando lo necesiten, dado que la plataforma tiene a disposición los portafolios digitales de todos los prestadores, herramienta que recopila las imágenes de sus mejores trabajos, entre otras cuestiones que permiten que las y los trabajadores se visibilicen ante un público más amplio.

Otro aspecto refiere a la equiparación de los precios y las tarifas por un mismo servicio. Pudo corroborarse que la dinámica generada por la plataforma contribuye a disminuir la disparidad de precios que se cobran por un mismo servicio fuera de ella. Aunque en las entrevistas la sugerencia de precios no es utilizada como parámetro a la hora de elaborar los presupuestos, la propia dinámica competitiva planteada para conseguir clientes hace que el precio sea un factor importante, llevando en muchos casos a una equiparación en los valores presupuestados, factor que, a su vez, genera cierta estandarización que contribuiría a la profesionalización de estos oficios.

Sobre los sistemas de cobro, los prestadores con el tiempo abandonan la llamada “economía de bolsillo” incorporando alternativas y finalmente bancarizándose. Aceptar diferentes formas de pago opcionales al pago en efectivo es un factor importante para obtener trabajos en la plataforma, aun sabiendo que no es un requisito de HS contar con ellas. Nuevamente, la misma dinámica competitiva que se genera para obtener clientes contribuye a que los prestadores decidan implementar estas alternativas. Así, indirectamente, HS contribuyen a “blanquear” el uso del dinero, elemento importante para que los prestadores amplíen las posibilidades de acceso al crédito en instituciones formales y para que los organismos estatales de control puedan regular el flujo de dinero existentes en estas actividades, revirtiendo su invisibilidad.

Sobre la formación profesional y la certificación de saberes, tener más de un oficio puede diversificar la oferta de servicios, puesto que las prestaciones están organizadas por rubros y, pagando créditos extra, los profesionales pueden ofrecer sus servicios en diferentes categorías con la consecuencia ampliación del abanico de posibilidades laborales. En este sentido, indirectamente se podrían estar estimulando procesos de formación profesional o la certificación de saberes, y más aún, gracias a la continuidad laboral garantizada, la posibilidad de los trabajadores de poder administrar mejor sus tiempos y de destinar parte de él a la capacitación.

En resumen, HS propicia la generación de un espacio de interacción estable y promueve cierta estandarización de prácticas laborales en la misma dinámica planteada por el modelo de negocios; por decantación se genera una equiparación de precios y tarifas presupuestados; los prestadores van bancarizándose y adoptando medios de pago alternativos al uso del efectivo, y, además, podrían sentirse estimulados a formarse o certificar saberes. Los prestadores destacan la autonomía que sienten al pertenecer al *staff* de HS, dado que pueden libremente administrar el tiempo de trabajo y planificar sus agendas laborales: seleccionar los trabajos a realizar, el lugar de realización y la

organización de su propio trabajo, sin que existan mecanismos directos de control o disciplinamiento en estas decisiones que sí se encuentran en otros modelos de negocios de plataformas digitales. En algunos casos, las personas entrevistadas han manifestado percibir las calificaciones negativas de clientes como un mecanismo de control y sanción, ya que de estas calificaciones negativas se desprende la posibilidad de una sanción de parte de la plataforma. La empresa aclara que “las contrataciones entre usuarios y prestadores registrados son actos de terceros en los que HS no tiene intervención”; sin embargo, de acuerdo a algunos testimonios, ante la solicitud del prestador, la empresa puede intervenir si encuentra que dicho reclamo es justificado²⁴. La intervención consiste en indagar, a través de cliente y prestador, el motivo del conflicto. En función de ello puede luego retirar la calificación negativa del prestador, en caso de que compruebe que esta es infundada. De no alcanzarse una respuesta/reacción considerada satisfactoria y/o compensación de parte del prestador (en el caso de que sea procedente, por ejemplo, devolver dinero, completar el trabajo adeudado, etc.), la empresa realiza el bloqueo de aquel y publica su nombre y datos profesionales en una “Lista negra de Profesionales” en el blog de la plataforma, incluyendo la aclaración de que los nombres que figuran allí no forman parte de Home Solution.net.

Con estos elementos, y en el caso del modelo de negocios propuesto por HS, es posible afirmar que esta forma de ofrecer los servicios de reparación del hogar puede contribuir a una profesionalización de estos oficios. Pero es una estrategia acotada en cuanto a posibilidades de expansión, si no existen políticas públicas de transferencia de tecnología que faciliten estos procesos. Las plataformas digitales con estas características aparecen aquí como una herramienta más que permite que muchos de estos trabajadores vivan de su oficio alejados de la incertidumbre y con posibilidades de proyección a futuro. Queda pendiente abordar la cuestión de si este modelo puede extenderse hacia aquellos trabajadores de oficios que no se encuentran dentro de esa “elite”, como parte de una política pública que contemple las necesidades de los propios trabajadores, la formación profesional y la certificación de saberes, en el camino hacia la revalorización de los oficios incentivando acciones en pos de su profesionalización.

²⁴ En el reglamento general para prestadores de HS se establece que “las calificaciones que contienen insultos, malas palabras o que se consideren fuera de lugar, pueden ser modificadas y no mostrar texto, aunque la valoración no se elimina. Solo se eliminan totalmente las calificaciones de usuarios falsos o cuando se demuestra mala fe (por ejemplo, si son de competidores desleales)”.

Bibliografía

- Barattini, M. (2019). Representaciones sobre los saberes y el trabajo en la rama de la construcción. Ponencia presentada en el XXXII Congreso Internacional ALAS Perú 2019: Hacia un Nuevo Horizonte de Sentido Histórico de una Civilización de Vida. Lima (Perú), 1-6 de diciembre.
- Barattini, M., y García, M. (2019). Algunas dimensiones para el análisis de experiencias de formación profesional. En Isabel Georges y Ania Tizziani (coords). *Dinâmicas do mundo do trabalho na Argentina e no Brasil: transições, mobilidades, deslocamentos* (pp. 267-300). São Paulo: Alameda.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman, S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Geneva: International Labour Organization.
- Borcherding, J. D. y Oglesby, C. H. (1974). Construction productivity and job satisfaction. *Journal of the Construction Division, ASCE*, Vol. 100–3.
- Choudary, Sangeet P. (2018). The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for workers well-being. *ILO Future of Work Research Papers* (3). Geneva: International Labour Organization.
- Del Águila, A., (2015), “El que no se la banca que se dedique a otra cosa”. Riesgo, masculinidad y clase social entre trabajadores paraguayos en la industria de la construcción del Área metropolitana de Buenos Aires. *Runa, archivo para las ciencias del hombre*, 36(1), 51-72.
- Del Pino Martínez, I., (2010). *La casa popular en Quito. Otra estética, otra vida*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador; Corporación Editora Nacional; Ediciones Abya Yala (serie Magíster).
- De la Peña, R. (2005). *Albañilería*. Burgos: Ediciones Paraninfo S. A.
- Di Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce: on-demand work, crowd work and labour protection in the gig-economy. *Conditions of Work and Employment*, serie N.º 71, Ginebra.
- Foro de Análisis Económico de la Construcción (2019). El empleo en la construcción en Argentina con datos del II Trimestre de 2019. Foro de Análisis Económico de la Construcción, informe n.º 26, diciembre.
- Guedes, S., (1997). *Jogo de corpo: um estudo de construação social de trabalhadores*. Río de Janeiro: Editorial de la Universidad Federal Fluminense.
- Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (2022). Informe de coyuntura de la construcción. Informe anual correspondiente al año 2020. Buenos Aires (marzo). Disponible en: <https://www.ieric.org.ar/wp-content/uploads/2019/12/Informe-Anual-de-la-Construccion-2020.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)-Segundo trimestre de 2019. *Serie Trabajo e Ingresos*, 9. Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Jurado, E. (1999). *Los recursos humanos en la construcción*. Madrid: CIE Inversiones Editoriales-DOSSAT 2000.

- Miranda, A. (2012). La formación profesional en el sector de la construcción en Argentina. *Revista de Sociología de la Educación*, 5, 34-45.
- Panaia, M., (1995). Demanda de calificaciones en la industria de la construcción. *Revista Estudios del Trabajo*, 8/9, enero-julio.
- Pastrana, E., López, C. y Di Franscesco, V. (2008). Las características del trabajo informal en el sector de la industria de la construcción en el AMBA, pp. 35-56 (<http://www.igc.org.ar/megaciudad/N3/Trabajo%20Informal%20AMBA.pdf>).
- Salazar-Xirinachs, J.M. y Chacaltana, J. (eds.) (2018). *Políticas de formalización en América Latina: avances y desafíos*. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Forlac.
- Sánchez Toledo, M., (2011), La fortaleza del Albañil (tesis de grado en Ingeniería de la Edificación). Universidad Politécnica de Valencia. Disponible en: https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/11601/PFG_LA%20FORTALEZA%20DEL%20ALBA%C3%91IL_MARTA%20S%C3%81NCHEZ%20TOLEDO.pdf?sequence=2.
- Vergara, A., (2013). Informalidad laboral en el sector de la construcción en la Argentina (2004/12). Ponencia presentada en el 11. ° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes, organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 7-9 de agosto.