



Los oficios en las plataformas digitales de trabajo Trayectorias laborales en los servicios de reparación del hogar

Trades in digital labour platforms. Trajectories in home repair services.

Ofícios em plataformas digitais de trabalho. Trajetórias em serviços de reparos domésticos

Mariana BARATTINI*

Recibido: 03.08.2024

Aceptado: 11.09.2024



RESUMEN

En este artículo presentamos un análisis de trayectorias laborales de trabajadores varones de oficios de la construcción. Las mismas oscilan entre formas de trabajo mediadas por plataformas y sin ellas, entre la formalidad y la informalidad, entre el trabajo cuenta propia y en relación de dependencia, entre los trabajos en oficios y otros trabajos. Estos trabajadores devenidos en prestadores de la plataforma HomeSolution, se identifican con uno o más oficios de la rama de la construcción. Se trata de trabajadores que tienen perfiles diferentes al perfil típico que se asocia a las plataformas digitales, dada su calificación y la fuerte identificación con el oficio que viene de trayectorias de larga data y de aprendizajes prácticos (a veces heredados). La utilización de la plataforma se presenta como una estrategia (entre otras) de valorización de esos oficios y también de valorización de la independencia que da el cuentapropismo, a la vez que reduce la incertidumbre relacionada con este tipo de trabajo.

Palabras clave: trabajadores de oficios – plataformas digitales – trayectorias – servicios de reparación del hogar

ABSTRACT

In this article we present an analysis of the work trajectories of male workers who have construction-related trades. These trajectories oscillate between forms of work mediated by platforms and without them, between formality and informality, between self-employment and dependent work, between jobs in construction-related trades and other jobs. These workers, who have become providers of the HomeSolution platform, identify with one or more trades in the construction branch. The profile of these workers is different from the typical profile associated with digital platforms, given their qualifications and the strong identification with the trade that comes from long-standing careers and practical learning (sometimes inherited). The use of the platform is presented as a strategy (among others) to valorise these jobs and also to valorise the independence that self-employment provides, while also diminishing the uncertainty related

* Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS). Correo: mbaratti@campus.ungs.edu.ar

with independent labour. within the framework of contexts of less uncertainty provided by the use of digital platforms for the provision of services home repair.

Keywords: trade workers – digital platforms – trajectories – home repair services

RESUMO

Neste artigo apresentamos uma análise das trajetórias laborais dos trabalhadores do ofício masculino na construção. Oscilam entre formas de trabalho mediadas por plataformas e sem elas, entre formalidade e informalidade, entre trabalho por conta própria e trabalho dependente, entre empregos em ofícios e outros empregos. Esses trabalhadores, que se tornaram fornecedores da plataforma Home Solution, se identificam com um ou mais ofícios do ramo da construção. São trabalhadores que apresentam perfis diferentes do típico perfil associado às plataformas digitais, dadas as suas qualificações e a forte identificação com o ofício que advém de carreiras duradouras e de aprendizagens práticas (por vezes herdadas). A utilização da plataforma apresenta-se como uma estratégia (entre outras) para valorizar estes empregos e também para valorizar a independência que o trabalho independente proporciona, ao mesmo tempo que reduz a incerteza relacionada com este tipo de trabalho.

Palavras-chave: trabalhadores do ofícios – plataformas digitais – trajetórias do trabalho – serviços de reparação doméstica

SUMARIO: Introducción - 1. ¿De qué trayectorias hablamos? - 2. ¿Quiénes llegan a las plataformas? Las trayectorias previas y el perfil socioeconómico - 3. Comenzar a trabajar con plataformas. Los motivos y las trayectorias digitales - 4. Nuevas *expertises* del trabajo con las plataformas - 5. La organización de la jornada laboral - 6. Reflexiones finales - 7. Bibliografía.

Introducción

La oferta de servicios de reparación del hogar a través de las plataformas digitales es un fenómeno relativamente reciente y fue adquiriendo cierta visibilidad luego de la pandemia del Covid 19. Con el aislamiento social obligatorio (ASPO) se modificaron muchas de nuestras prácticas de consumo y desde allí las personas comenzamos a hacer un uso más activo de herramientas tecnológicas para el acceso a diferentes bienes y servicios que hacen a la vida cotidiana. Las plataformas que ofertan servicios de reparación del hogar que operan en Argentina tienen modelos de negocios similares, tanto las pioneras (Habbitísimo, Iguana Fix, Timbrit), como las nuevas plataformas que operan en algunas grandes ciudades como Mendoza, Rosario o en el Gran Buenos Aires y CABA (Lavuro, Tutti, Manno). En diferentes medios de comunicación, los desarrolladores, fundadores y CEOs de estas empresas, las presentan en su rol de intermediarias, con el objetivo tanto de facilitar la búsqueda de profesionales confiables para los usuarios, y por el otro, contribuyendo a la profesionalización de muchos oficios que hasta ese momento eran ofrecidos por trabajadores en forma independiente, con recursos limitados y en el marco de cierta precariedad. Si bien estos actores señalan que en algunos casos cobran algún abono al cliente y en otros algún bono/cuota al prestador, siempre toman distancia de cualquier tipo de involucramiento en la transacción entre profesional y usuario.

La empresa que observamos para nuestra investigación fue HomeSolution (HS),¹ que se sitúa en aquella lógica de organización del trabajo, dado que no cobra una cuota mensual

¹ Esta Plataforma opera en Argentina desde 2015 y de acuerdo a su página oficial 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”. Los objetivos planteados por la empresa 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

ni un porcentaje del valor del trabajo realizado por pertenecer al staff de prestadores. No obstante, para poder ofrecer sus presupuestos a los clientes que publican avisos de trabajo, los prestadores deben adquirir planes de “créditos” que les vende la plataforma. Éstos no están obligados a comprarlos de manera continua, sino que lo hacen cuando les resulta conveniente, en función de como van organizando sus tiempos de trabajo. Hay planes de créditos, cuyo valor varía en función de la cantidad de solicitudes que pueden presupuestar y el número de categorías en las cuales ofrecer servicios (es muy habitual que estos trabajadores de la rama de la construcción posean más de un oficio y ofrecerse en más categorías da mayores posibilidades de conseguir clientes). Antes de responder a una solicitud los prestadores al acceder a la consulta disponen de una serie de datos que le permiten evaluar si acepta o rechaza la misma: zona, fecha y hora de la consulta, tiempo restante de vigencia de la consulta, la cantidad de prestadores que ya la presupuestaron, el valor en créditos que conlleva el tipo de trabajo y un texto elaborado por el usuario a donde detalla el servicio requerido. Con estos datos, los prestadores pueden seleccionar las solicitudes de presupuestos más convenientes en función de varios factores, como el tipo de trabajo, la distancia desde su hogar, la posible ganancia o el tiempo requerido de ejecución. Una vez aceptada la consulta y enviando el presupuesto, se consumen créditos, pero esto no garantiza la realización del trabajo, porque se compite con los presupuestos que presentan otros prestadores. Es allí a donde hay que desplegar diferentes estrategias para captar al potencial cliente, con un presupuesto conveniente que debe ser confeccionado detalladamente, con tarifas que van ajustándose a un rango de valores que es el resultado de la misma competencia entre prestadores (aunque hay una lista de precios indicativa a la que acceden los usuarios en la plataforma). Hay que ponerse en contacto para presentarse rápidamente, pidiendo más información sobre el trabajo, estimando un tiempo apropiado para su realización; todas éstas prácticas que se van incorporando con el tiempo a medida que se van familiarizando con el uso de la plataforma. Una de las cuestiones más relevantes que tienen en cuenta los usuarios para elegir al prestador, es la cantidad de calificaciones positivas de clientes anteriores que figuran en el perfil, de ahí que en estas prácticas el buen trato, la tarifa justa y el compromiso con el trabajo, son aspectos muy valorados por el staff de prestadores para conseguir más clientes.

En la plataforma los trabajadores van construyendo un *portfolio* y van haciéndose de una reputación, que termina constituyéndose en una herramienta publicitaria de bajo costo, desde donde muestran sus trabajos y habilidades profesionales, que, por su alcance, sería inaccesible gestionar en forma particular. Los y las usuarias, pueden elegir entre varias opciones, tienen la posibilidad de comparar presupuestos, ver puntuaciones y opiniones de otros sobre los prestadores. Reciben sin costo hasta cinco presupuestos (cantidad aproximada determinada por HS según la oferta o la demanda de servicios). La decisión depende siempre de las necesidades y ponderaciones de los y las usuarias, aunque según los prestadores entrevistados, los sistemas de calificaciones de la plataforma resultan centrales a la hora de elegir al prestador, tal como sucede en otras plataformas de servicios.

Son pocos los requisitos para formar parte del staff de HS. La totalidad de los y las entrevistados coincide en afirmar que el proceso para el ingreso a la plataforma no presenta complicaciones y resaltan la facilidad con la que pudieron darse de alta, a la vez que destacan que la plataforma no reviste complejidades en el manejo de su interface, 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,

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”. En los últimos años, la empresa incrementó su facturación, la cartera de prestadores 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.

en ocasiones, la realización de una encuesta on-line. Llegaron a ella 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 el buscador de internet.

Dentro de los principios que sostienen en HS, se considera 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”, abogando así por la “autonomía” de los prestadores.² En el modelo de negocios de la plataforma, la figura del prestador se presenta como un sujeto activo que puede tomar decisiones sobre las formas y condiciones de ejecución de su trabajo. En este esquema la utilización de la plataforma potenciaría sus posibilidades laborales, dado que la misma se encargaría del marketing personal del profesional, habilitando el acceso a mayores potenciales clientes, una suerte de transacción que beneficiaría a ambas partes.

La especificidad de este tipo de plataformas en este campo particular, nos presenta algunas ambivalencias, a la hora de analizar la situación de los trabajadores de oficios que en ella participan. Por ejemplo, HS vende créditos para que los prestadores puedan conseguir trabajos, pero como contraparte les amplía la cartera de clientes, logran publicitarse a un público más amplio y reciben asesoramiento sobre herramientas digitales. En este sentido, lo que para algunos puede ser visto como “pagar para trabajar”, para otros, lo que se paga por la compra de créditos es un servicio ofrecido por la plataforma actuando como intermediaria, en donde no existe ningún tipo de dependencia laboral.

Ahora bien, en este artículo nos concentraremos en el análisis de trayectorias laborales “oscilantes” (con y sin plataformas, entre la formalidad y la informalidad, entre el trabajo cuenta propia y en relación de dependencia, entre los trabajos en oficios y otros trabajos), de prestadores varones de HS, identificados con uno o más oficios de la rama de la construcción. Se trata de trabajadores que tienen perfiles diferentes al perfil típico que se asocia a las plataformas digitales, dada su calificación y la fuerte identificación con el oficio que viene de trayectorias de larga data y de aprendizajes prácticos (a veces heredados). La utilización de la plataforma se presenta como una estrategia (entre otras) de valorización de esos oficios y también de valorización de la independencia que da el cuentapropismo, en el marco de contextos de menor incertidumbre brindados por la plataforma digital.

El análisis de las trayectorias comprende dos momentos concretos: las ocupaciones previas como antecedentes al ingreso a la aplicación y la llegada a la misma. Luego analizamos los recorridos de los prestadores dentro de las plataformas del sector para señalar los cambios que se producen en sus prácticas laborales. Por último, abordamos el modo en que estos trabajadores entienden o reflexionan sobre sus trayectorias previas y cómo se proyectan laboralmente a futuro. La perspectiva de las trayectorias laborales tiene como fin revalorizar al sujeto como objeto de la investigación, incorporando un análisis procesual y la dimensión subjetiva, para poder comprender las miradas y significaciones que se van construyendo de las experiencias e historias laborales (Roberti, 2012).

A lo largo del trabajo, tomamos en consideración tanto las condiciones objetivas en las que esas trayectorias se desarrollan, como las representaciones de los propios trabajadores en torno a sus recorridos. Trabajamos sobre información de 17 entrevistas en profundidad, a varones trabajadores de HS³. También, a partir de datos derivados de una encuesta aplicada a 300 prestadores de la plataforma, de los cuales consideramos 241 casos de trabajadores que se adecuaban a nuestro perfil⁴, con el objetivo de registrar sus perspectivas y representaciones en

² <https://www.lavoz.com.ar/tendencias/aplicaciones-de-servicios-para-hogar>

³ Las entrevistas se realizaron junto a Guadalupe Gallo y Débora Gorban y una parte del contenido en este artículo es resultado del análisis conjunto con Débora Gorban en el marco de los proyectos que se reseñan en la Introducción a este Dossier.

⁴ Quedaron por fuera de este estudio las y los prestadores de la plataforma relacionados con servicios profesionales de arquitectura, paisajismo y decoración.

torno a diferentes tópicos. Consideramos para el análisis al grupo preponderante de varones en oficios manuales, 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. Se realizaron entrevistas telefónicas programadas entre mayo y julio de 2020 a prestadores de la empresa HS a quienes accedimos por un acuerdo previo con los socios a cargo de la plataforma

¿Cómo se viven esas oscilaciones entre la prestación de servicios asociados a un oficio y otros trabajos; entre los periodos de ocupación y desocupación o inactividad; entre la informalidad y la formalidad; entre los trabajos en relación de dependencia y la modalidad cuenta propia?; ¿cómo se llega a las plataformas?, ¿cuáles son las motivaciones y las condiciones objetivas que se consideraron o interfirieron en la opción de las plataformas como medio para ofrecer los servicios?, ¿en que se diferencia el trabajo en ellas con las experiencias previas?, ¿cómo se van combinando las dinámicas de trabajo utilizando plataformas con las formas tradicionales de prestación de los servicios (vía recomendaciones, publicitándose en comercios del rubro u ofreciendo personalmente los servicios en obras en ejecución), ¿cuáles son las condiciones de posibilidad de esos “pasajes”?, ¿cuáles son las expectativas de los trabajadores en torno a su futuro laboral? ¿Estas expectativas cambiaron a partir del uso de las plataformas? Estas son algunas de las inquietudes que motivaron nuestra investigación y que estructuran el presente trabajo, en un campo aún muy poco explorado, el de las plataformas y su impacto en las condiciones de trabajo y de vida de trabajadores que prestan servicios de reparación del hogar.

1. ¿De qué trayectorias hablamos?

Cabe preguntarse, ¿quiénes son los trabajadores que se insertan en esta lógica y comienzan a formar parte del Staff de HS? A partir de una investigación previa sobre HS y su impacto sobre las condiciones laborales (Barattini, 2022), vimos que se trataba de un perfil específico de trabajadores que encontraban en el uso de la plataforma Home Solution (HS) algunos beneficios. Entre ellos, la ampliación de sus carteras de clientes, la posibilidad de publicitar sus servicios y llegar a un público más amplio y la garantía de un flujo de ingresos semanales asociados a cierta continuidad laboral. Destacamos también que a partir del modelo de negocios de la plataforma estos trabajadores de oficios iban incorporando a sus prácticas mecanismos que contribuían a generar *procesos de profesionalización*⁵ en esas actividades. La bancarización, el uso de diferentes medios de pago y algún tipo de registro impositivo, fueron incorporándose o afianzándose en las prácticas de los prestadores. Estos cambios no fueron requisitos impuestos por la plataforma, dado que HS no interviene en las condiciones de prestación de los servicios y a diferencia de otras plataformas, no implementa un *sistema de premios y castigos* ante las decisiones de los prestadores de cómo organizar su trabajo

Todos estos elementos nos llevaron a relativizar la asociación directa entre el trabajo mediado por plataformas y la precarización laboral, considerando que la economía de plataformas no es homogénea, y que, así como en algunos casos se profundizan situaciones de precariedad, en otros (y en casos muy puntuales), la opción de prestar servicios vía plataformas digitales puede contribuir a que se reviertan determinadas condiciones asociadas a la desprotección, la inestabilidad y la intermitencia (Berg *et al.*, 2018; De Stefano, 2016; Mateescu y Nguyen, 2019; Rosenblat y Stark, 2016; entre otros).

Observar trayectorias de trabajadores varones que ofrecen servicios de reparación del hogar, implica considerar un amplio universo de oficios, algunos que requieren matrícula

⁵ 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, la incorporación de mecanismos de cobro/bancarización, la formación profesional, la certificación de saberes, etc.

habilitante, como es el caso de los electricistas y gasistas; y otros que no necesitan certificaciones para su ejercicio, como el caso de ceramistas, pintores, albañiles, carpinteros, herreros, techistas, plomeros, entre otros. Es usual que los trabajadores se identifiquen con más de un oficio y en sus trayectorias se puede ir reconstruyendo la adquisición de saberes, que, generalmente, comienza en el espacio de las obras en construcción a una temprana edad, con tareas que requieren de un alto desgaste y fuerza física. Comenzar a trabajar en obras de pequeña envergadura (construcción de univiviendas o multiviviendas o refacciones) no presenta importantes barreras y son el espacio propicio de inserción laboral por las mismas condiciones en que éstas se ejecutan. El tipo de trabajo que allí se desarrolla está asociado a la fuerza y a la dureza más que a una certificación de un saber y en esos espacios se conforman a su vez, las redes necesarias para conseguir más trabajos en el futuro. El ingreso suele darse por recomendación y quienes acceden a estos trabajos poseen cualificaciones 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 cualificaciones en las que hay una fuerte implicación de la personalidad del trabajador (Sánchez Toledo, 2011:26).

Cabe mencionar que en esos espacios se van configurando territorios masculinizados con una marcada ausencia de la participación de mujeres y definiéndose una identidad masculina que celebra la vivencia de situaciones de riesgo y de descuido y abuso de las capacidades corporales, en donde hay que sobrevivir en un mundo entendido como duro, valorándose la fuerza física y la habilidad manual (Palermo, 2016; Del Águila, 2015; Gorban y Tizziani 2023; García, 2022,2023).⁶ Siguiendo este patrón, el universo de prestadores de HS está monopolizado por varones, y las pocas mujeres que allí ofrecen sus servicios, se relacionan con la planificación y proyección de obras o propuestas de reformas, dando cuenta que siguen operando allí restricciones de género que reproducen estereotipos. Suele afirmarse que las plataformas plantean menos barreras de ingreso para las mujeres en distintos sectores, ya sea por la posibilidad de asumir horarios flexibles o porque los mecanismos de incorporación son más impersonales y evitan discriminación directa (Pereyra y Micha, 2019). Lo que suponemos aquí es que el sector de reparaciones domiciliarias requiere de saberes que históricamente son considerados “masculinos” y que aun con las formas más impersonales de la dinámica de las plataformas, el relativamente corto tiempo de su uso y un “cambio de época” en donde se problematizan esas exclusiones, estos patrones parecen no revertirse. De hecho, las mujeres están concentradas en unos pocos rubros muy específicos, relacionados con habilidades consideradas “femeninas” (los casos típicos son la decoración, el paisajismo y el diseño de interiores).⁷

Las trayectorias laborales de estos trabajadores no son lineales y en los inicios son más frecuentes las oscilaciones entre la formalidad y la informalidad laboral y combinan empleos relacionados al oficio con el cual se iniciaron y se identifican, con otros trabajos que no se vinculan con los servicios de reparación del hogar. Ese acercamiento y consolidación en un oficio se da paulatinamente, y si bien predomina un sistema tradicional de producción que no requiere inversión de capital ni certificaciones para su ejercicio (Vergara, 2013), a lo largo de esos recorridos estos trabajadores van forjando la experiencia, van incorporando técnicas, saberes, contactos, adquiriendo herramientas propias y en algunos casos hasta atraviesan instancias de certificación de sus saberes. Es importante señalar la importancia de las competencias y habilidades asociadas a los oficios, aspecto que es valorado por estos

⁶ Entre la bibliografía sobre trabajadores de la rama de la construcción se destacan: Borchering 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.

⁷ En las trayectorias laborales de las prestadoras se observan inserciones en trabajos en relación de dependencia (arquitectas) y cuenta propia (diseñadoras y decoradoras). Todas manifiestan haber cursado estudios universitarios o terciarios vinculados al campo específico en el que se desempeñan. Se trata de trayectorias laborales que se inician luego de finalizado el secundario. La mayoría recuerda haber tenido sus primeros trabajos cuando comenzaron sus estudios superiores, en ocupaciones ligadas a la venta de servicios, o empleadas en comercios.

trabajadores otorgando cierto orgullo en ese quehacer, así como la expectativa de mantenerse en esas actividades (Revilla Castro y Arnal Sarasa, 2024).

Todos estos elementos, desde una mirada retrospectiva, son los que en conjunto representarían una mejora en la situación laboral, generando un abanico más amplio de oportunidades de trabajo, lo que se ve claramente en el caso de los trabajadores entrevistados con más trayectoria en oficios.

X: Yo empecé a los 13 años a trabajar en una empresa que tenía mi tío que era de mantenimiento, hacía todo lo que era montaje de curtiembres que en ese momento era el auge acá en Argentina y estuve trabajando ahí hasta los 17 años, empecé trabajando digamos en las vacaciones de verano, cuando no iba al colegio, y bueno después seguí trabajando ahí. Y después me puse a estudiar arquitectura hice un año aprobado ahí ya en la UBA, después dejé y abrí un negocio. Y ahí siempre estuve trabajando por mi cuenta, si bien el negocio no tenía nada que ver con lo que hago ahora, yo soy técnico mecánico, pero no tenía nada que ver con lo que me dedico ahora pero bueno ahí ya me empecé a independizar en esa época y estuve desde los 18 hasta los 29 años con comercios y después cambié a un rubro completamente distinto. (Al terminar el secundario): estudié arquitectura un año, pero después me puse un negocio que gracias a Dios me empezó a ir bien, abrí otro negocio y me dediqué al comercio, que no tenía nada que ver con esto, tenía todo lo que era librería artística comercial, escolar y técnica y le había agregado un centro de copiado y bueno así estuve hasta los 29 años. [...] Mirá yo mientras tenía esos negocios... hacía cursos, yo hacía cursos, siempre me interesó la mecánica, electricidad y todo eso, hacía cursos, pero los hacía más por hobbies que por otra cosa. Después cuando cerré los negocios y estuve 2 años sin hacer absolutamente nada y tenía que empezar a hacer algo otra vez bueno, empecé con el tema de la refrigeración, cámaras frigoríficas y todo eso, y anexé los aires porque la gente me pedía lo de los aires... (Nico, 45 años, técnico de aire acondicionado, refrigeración, gasista, electricista)

E: Y ¿cómo fue que arrancaste con esto, con estos oficios?

X: Yo arranqué a los 13 años, yo estaba estudiando en el comercial ahí en Varela y empecé a venir con mi viejo, empecé a ver el oficio, empecé a como explotarme en eso. Explotarme en el sentido de adquirir experiencia, tener conocimiento, las primeras veces que yo venía y las primeras formas que se usaban antiguamente eran soldadora de plomo, después cuando pasaron casi que ya tenía 17 o 18, se modificó todo el tema materiales y es como que se fue modificando un montón de cosas, pero anteriormente era todo artesanía. Soldadura de plomo. A los 13 años. [...] con mi viejo. que también era plomero gasista.

E: Ajá. Y ¿hiciste cursos de formación profesional, algún curso de capacitación vos?

X: Y para sacar la matrícula de gas y cuando estaba de encargado de edificio me fui para cobrar un plus en la parte del SUTERH. Hice plomería e hice gas después. Y después como tuve un problema que peleaba mucho con el matriculado el SUTERH entonces me fui a la UOCRA me fui a estudiar ahí. Lo terminé en la UOCRA. Matriculado de la UOCRA.

(Rodo, 24 años, gasista y plomero)

Este último testimonio ilustra la importancia de la transmisión generacional de los saberes en el rubro de la construcción, transmisión de parte de otros varones y a edad muy temprana. Acceder a un trabajo en la construcción a través de familiares, vecinos o amigos que ya se desempeñaban en el sector, se constituyó en una vía para resolver la reproducción de la vida y una posibilidad de acceso al conocimiento práctico.

2. ¿Quiénes llegan a las plataformas? Las trayectorias previas y el perfil socioeconómico

¿Quiénes son esos trabajadores que comienzan a ofrecer sus servicios a través de plataformas? Un primer dato refiere a las edades de esos trabajadores. Hay prestadores de todas las franjas etarias, aunque la mayoría se concentra entre los 31 a 40 años (35%), luego los más jóvenes de 22 a 30 (17%), de 41 a 50 (25%), y más de 50 (23%). Generalmente se identifica el uso de recursos tecnológicos a personas más jóvenes, pero en este caso, vemos que las plataformas de ofertas de servicios no tienen un sesgo etario y que se presenta como un recurso para todos los trabajadores sin importar la edad.

Otro dato de la encuesta que permite reconstruir el perfil de los prestadores, es que al momento de llegar a usar las plataformas se encontraban en condiciones laborales estables, ya sea en relación de dependencia (35%) o independientes (53% de los cuales el 69% estaba inscripto como monotributista o autónomo). Sólo 14 personas de esas 241 de la encuesta eran

trabajadores asalariados no registrados antes de ingresar a HS, 46 personas estaban desocupadas y 18 personas no tenían ni buscaban trabajo (inactivos). Para todo este universo la opción de las plataformas es una más de las estrategias para sumar nuevos clientes.

Otra información que hace al perfil, es que son trabajadores que generalmente presentan niveles de educación formal altos: el 56% tenía secundario completo, el 25% estudios superiores y sólo el 17% tenía primaria completa, dato que corresponde a la cantidad de trabajadores mayores de 60 años.

Otro dato importante que hace al perfil, es que la mayoría de los prestadores son propietarios de su vivienda, porque pudieron comprarla con alguna indemnización, construirla en el terreno familiar o por herencia. El 33% vive en CABA y el resto en el AMBA y sobre la composición familiar, en promedio hay cuatro miembros contando generalmente con dos ingresos en el hogar. El 80% de las personas encuestadas había nacido en CABA o en AMBA, descendientes de familias trabajadoras de las cuales heredaron ciertos soportes materiales para sus propios proyectos de vida, mostrando que la población migrante es una minoría en este universo de prestadores.

En lo estrictamente laboral, todos nuestros entrevistados ya eran portadores de oficios y aquellos que se dedicaban exclusivamente a actividades vinculadas a esos saberes, contaban en su mayoría con una cartera de clientes, algunos más y otros menos, dependiendo de la extensión de sus carreras laborales. A su vez, encontramos que la mayoría tenía muchos años de experiencia y esas inserciones tempranas en el mercado laboral se ligan a las trayectorias familiares, dado que ese acercamiento al oficio se relaciona con la motivación de algún familiar o vecino, que ya se desempeñaba en el rubro de la construcción.

E: Y usted empezó a trabajar como electricista, cuando tenía doce años, y eso lo fue conservando toda la vida, digamos, de alguna manera.

X: Sí, sí eso no te olvidas más. Esa es la profesión que me enseñó, que hacía mi viejo y quedó marcado de por vida eso. Sí, sí me hubiera enseñado a que se yo a vender pescado, hoy estaría vendiendo pescado porque es la pasión, me entendes una cosa así. Es como si hubiese sido plomero, gasista y eso. Pero sí siempre me gustó, es hermoso.

(Joaco, 57 años, electricista y herrero)

Esos saberes que fueron incorporados en la misma práctica, en algunos casos son validados a partir de instancias de formación. Esta situación es más usual en el caso de los trabajadores más jóvenes, en donde aparece la posibilidad de certificación supliendo la falta de experiencia que se adquiere con los años en el oficio. Los Centros de Formación Profesional (CFP)⁸ que están en los barrios se viven con cierta cercanía, abriendo la posibilidad de perfeccionamiento, de incorporar más oficios para mejorar el servicio prestado, o de poder matricularse (en el caso de gasistas y electricistas ante la necesidad de obtener la matrícula habilitante). Estos diferentes motivos explican la decisión de asistir a diversos cursos de formación profesional, en el caso de los más jóvenes al inicio de sus trayectorias, y en el caso del resto, que ya cuentan con esos saberes consolidados, reforzar su posición con esas certificaciones.

E: Y ¿desde hace cuánto que sos gasista, hace cuánto tiempo que estás en este oficio?

[...] desde los 14, 15 años. Me enseñó mi tío, mi tío que vivía en Mar del Plata, me fui para allá un tiempo por temas personales que tenía en Buenos Aires y aprendí ese oficio, me gustó. Después cuando vine para Buenos Aires busqué trabajo de ese oficio, lo cual a veces se me complicó un poquito porque necesitaba más conocimientos. Me fui desenvolviendo sólo, aprendí de varias personas con las cuales trabajé, aprendí muchas cosas que no se cuentan en un libro. Hice los cursos de capacitación profesional,

⁸ 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).

estos cursos de capacitación eran sobre gasista para poder matricularme [aprendí también] digamos con gente con las cuales trabajé en distintas empresas.
(Luca, 28 años, gasista y electricista)

En sus trayectorias laborales, los entrevistados de las diferentes franjas etarias, tuvieron distintas experiencias, muchas de ellas en relación de dependencia, pero siempre el oficio ejercido como trabajadores independientes fue una opción en periodos de desocupación, entre un trabajo y otro. Al pensar en sus recorridos laborales, pasados o futuros, tener un oficio y la posibilidad de seguir aprendiendo otros oficios o certificar saberes, es una ventaja y una tranquilidad en los momentos de incertidumbre ante la pérdida de un empleo. Recurrir al trabajo por cuenta propia ejercido dentro del campo de experiencia del trabajador, es percibido como una instancia de independencia laboral que otorga cierta libertad de acción y amortigua la incertidumbre al pensar en el futuro.

X: Soy electricista, sí. Tengo un curso hecho en el, creo que en el 2005 no me acuerdo muy bien, en uno de esos Centros de Formación hechos por sindicatos. Creo que es uno que está en Caballito, ahora no me acuerdo muy bien, fue hace mucho tiempo y bueno me matriculé, ejercí de oficio hasta que bueno entré en relación de dependencia en una buena empresa y bueno dejé de trabajar de lo que sabía. Hasta que bueno, hasta que hace un año empecé de vuelta a trabajar con mi oficio porque bueno renuncié a mi trabajo, por la cuestión de que estaban ofreciendo retiro voluntario entre comillas así que este, yo acepté la oferta y bueno me fui y empecé a dedicarme por mi cuenta otra vez.
(Pedro, 41 años, electricista y plomero)

Los trabajadores entrevistados de todas las franjas etarias cuando miran su propia trayectoria, resaltan la importancia de determinadas características personales que explicarían el mejoramiento de su situación a lo largo del tiempo. Ser dedicados, querer aprender, sacrificarse, son cualidades que fueron mencionadas por los trabajadores.

E: ¿cuál era la especialidad que estabas haciendo?

X: no, era como un oficio. Era Técnico Superior en Energía. [...] estaba haciendo otros cursos, [...] pero bueno, ahora estoy haciendo uno a distancia, virtual. Más que nada... [...] con esto yo vengo casi del 2017, más o menos. A mitad de 2017 empecé a hacer... y bueno, hasta que llegué... [...] que bueno, fue lo que más me gustó.. el de soldadura lo hice en una escuela técnica, en el turno noche, ahí salí como soldador eléctrico... después hice herrería... en un centro de formación del Estado. Después hice otros más, de energías renovables en el sindicato de Luz y Fuerza. Cerrajería en SUTERH. Eso con lo que respecta a lo que es oficio, no? Oficio, en otras palabras, de obra y reparación. Y después a parte hice otras cosas, como para manejar una computadora, de PC, diseño gráfico. Estaba yendo, hice unos cursos muy cortos de algo de la rama de Community Manager... [...] el de computación, de operador de PC, en la AMIA. El de diseño gráfico en la escuela Da Vinci, ¿qué más te dije? y el de Community Manager en uno que se llama Educación IT [...] ahora estoy haciendo un curso de... [...], virtualmente en un centro de formación que es de la UOCRA
(Fran, 30 años, techista y herrero)

Observando esas trayectorias previas al uso de plataformas, es interesante dar cuenta que el 73,5% de las personas encuestadas ya tenía trabajo, el 53% trabajaba como cuenta propia con o sin algún empleado a cargo y el 35% eran trabajadores formales en relación de dependencia (sólo el 6% manifestó trabajar en negro). De esos cuentapropistas casi el 70% estaba inscripto como monotributista o autónomo al momento de la llegada a la plataforma. Estos datos avalan que se trata de cierta “elite” de trabajadores dentro de cada una de las profesiones y oficios quienes llegan a las plataformas. Este perfil responde a la hipótesis de que la economía de plataformas afecta a un segmento del mercado de trabajo que requiere cierto nivel de calificaciones y profesionalización y dominio en el uso de recursos tecnológicos.

X: Sí, yo facturo. Yo trabajo así: primero le pido al cliente que me haga transferencia, por qué porque le da una confianza al cliente, entonces le explico si me das transferencia, "no te doy la plata" mirá: "si me das transferencia mejor, te explico porque", "yo te doy un tipo de factura a vos". Yo igual le doy factura, le pasó la factura electrónica del monotributo, pero casi siempre no la quieren, se maneja así la gente. Ponele las administraciones si te piden factura sí o sí. Pero si no le pido yo que me hagan transferencia bancaria, entonces ahí le doy una seguridad al cliente.

E: Referido al monotributo ¿Hace cuánto que está inscripto?

X: Tres años, porque el primer trabajo que agarré tenía que hacer el monotributo porque era para un edificio muy grande así que tenía que tener monotributo.
(Joaco, 57 años, electricista y herrero)

E: Ajá, ajá. ¿Vos estás inscripto en el monotributo?

X: Sí, sí, yo tengo, estoy todo al día, con la AFIP, monotributo, ingresos brutos, no debo nada a nadie, estoy todo al día. [...] Y eso es importante por el punto de vista de que... sino yo personalmente no podría hacer factura, yo hago factura electrónica y la gente te la pide, las empresas te la piden y cuando se meten en la página y ven el QR ellos quieren ver si existís, si estás inscripto y yo creo que esas cosas y... obviamente lo necesitas porque sino quedas afuera del sistema. Tener factura ayuda porque mira, yo al cliente le entrego una factura y una garantía escrita, y el cliente es como que se siente que si vos le entregas esto le hiciste bien el trabajo porque no querés tener problemas. A mí me pasa un montón de veces que voy a lugares donde ya han arreglado aire central o han arreglado cualquier aire la gente le cobró, el que fue le cobró un montón, no le hizo factura nada y cuando vos le decís "mire que yo le tengo que entregar una factura y una garantía escrita" ellos se sienten que vos el trabajo se lo vas a hacer bien porque no querés que te vuelvan a llamar, yo lo palpo así cada vez que me ha pasado ¿no? Y a parte hay gente que si compra un aire acondicionado necesita la factura para no perder la garantía del equipo.

Nico, 45, técnico de Aire acondicionado, refrigeración, gasista y electricista

Estas prácticas en la mayoría de los casos, previas a la utilización de HS, son un recurso más que es utilizado por los prestadores en la competencia por conseguir clientes. A la hora de presupuestar, la posibilidad de facturar aparece como una estrategia de venta de los servicios en el marco de la plataforma en donde la competencia queda acotada al staff de prestadores.

3. Comenzar a trabajar con plataformas. Los motivos y las trayectorias digitales

En el momento de la realización de la encuesta y las entrevistas, todos los prestadores se presentaban como trabajadores independientes, marcando la importancia de la autonomía y la auto regulación. Los espacios laborales en este tipo de oficios, cambian rápidamente, en donde es muy difícil sostener vínculos con clientes, empleadores o colegas. Ese tránsito individualizado tiene como contracara la incertidumbre y la necesidad constante de búsqueda de clientes para sostenerse en la actividad. Ante esta especificidad, las plataformas vienen a resolver ese problema, ampliando, si se hace buen uso de ellas, las posibilidades de trabajo, frente a las formas tradicionales de oferta de servicios de reparación del hogar. La falta de garantías de continuidad laboral bajo formas tradicionales de promoción, termina siendo resuelta por las plataformas, que posibilitan una proyección laboral. Estas se constituyen en un nuevo espacio, a donde queda sintetizada la historia laboral que se va tejiendo con y a través de ellas.

La forma individualizada de transitar los espacios laborales, típica del trabajo independiente cuenta propia, es apropiada por la lógica de funcionamiento de las plataformas, y estos trabajadores comienzan a proyectar sus carreras laborales con otros soportes antes inexistentes. Finalmente, el deseo de independencia laboral puede concretarse, frente a empleos poco desafiantes en términos de ascenso, ante la búsqueda de acrecentar los ingresos, luego de la jubilación o 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 mencionaron las personas entrevistadas, poniendo en valor el cuentapropismo (aun resignando las protecciones asociadas al trabajo registrado en relación de dependencia).

X: Hubo una época donde estaba medio la cosa, en que mermaba mucho el laburo y yo siempre me escapo voy a Santa Fe y busco laburo, laburé de repositor en Disco, después laburé en una fábrica, después un par de años me crucé con un colega me dice: "¿che mirá vigilancia no te parece?" y la verdad es que estaba al cohete y cobraba un sueldo, no estaba mal, pero para que no suene grosero como te lo digo, pero te lo digo así para que entiendas, estar laburando para que te forren no, dije no. [mejora de las condiciones laborales] Sí, sí en todo nivel, personal... sí, sí, sí yo te digo te forrean mucho en lo que es vigilancia. [...] te pagaban jubilación, tenía todos los aportes, obra social jubilación. Pero no, no mi viejo mismo me decía, dejate de joder ponete a laburar con lo tuyo, dejate de joder de estar ahí que te forreen,

que te tengan de acá para allá. Porque te mandaban de un lado para el otro, de día, de noche, de tarde, de mañana y no, no tenés vida.

E: ¿Y hace cuánto que estás trabajando de manera independiente?

X: Uff... desde el 2011

(Víctor, 46, tapicero y carpintero)

X: Mirá yo laburaba para una empresa y bueno estuve, yo arranqué como peón fui escalando, fui escalando y llegué a estar como encargado, tenía gente a cargo, pero no rendían los números viste, porque ellos me dejaban como encargado, pero si había algún problema o faltaba eso salía de mi bolsillo. [...] Y eso hace como 3 años atrás. Antes de lo de HomeSolution Y bueno y después me hablaron de la página, me dicen que me arregle para salir y bueno yo tenía un autito, lo vendí, me compré herramientas y armé la página y bueno, me tiré a la piletta.

(Marcos, 29, plomero y albañil)

Para este perfil de trabajadores, las plataformas son herramientas concretas (y rápidas) para organizar el trabajo y la vida, porque garantizan un flujo de clientes, otorgan la posibilidad de elegir trabajos y llegar a públicos más amplios., y representan una vía más rápida para hacerlo. En este sentido, los prestadores comparan a HS con la función que cumplían tiempo atrás los volantes y los avisos clasificados para promocionarse (hoy ya no tan efectivos), con la diferencia que el universo de posibles clientes se amplía y los tiempos se aceleran.

En el camino de consolidarse como trabajadores independientes, las plataformas aparecen como una herramienta adecuada para ello. Es decir, muchos de los prestadores inscriptos en HS ya realizaban trabajos de reparación por cuenta propia y optar por el uso de las plataformas aparece como una estrategia más, primero, en la búsqueda de clientes, y luego para visibilizar los servicios ofrecidos y su propia trayectoria en el oficio. Así, el contacto con HS se da en un gran porcentaje (65%) luego de haber tenido experiencia en el uso de otras plataformas similares o herramientas digitales (IguanaFix, Habitisimo, Rapihogar, Arregla Mi Casa, Timbrit, Mercado Libre, Facebook e Instagram).

X: Y mirá, se va haciendo una ramificación, yo agarré un cliente navideño por HomeSolution una urgencia por un inodoro que perdía, y el tipo ese, perdón la encargada del edificio ya me mandó como diez personas y recién me llamó una chica para hacer rejas, tengo que hacer la entrada de un edificio, me entendés, son ramificaciones, por ahí en un mes tenés tres personas que agarraste de HomeSolution, cuatro clientas por ahí enganchaste y eso te trae mucho trabajo.

E: ¿Y tiene algunos trabajos que vienen por fuera?

X: Sí, sé porque yo estoy con OLX, Mercado Libre, los chicos estos que te digo de... Pero es para decir, viste cuando vas a pescar y ponés tres, cuatro cañas a ver cuál pica, es lo mismo.

(Joaco, 57 años, electricista y herrero)

Puede decirse que el uso de herramientas digitales era una práctica ya incorporada en sus itinerarios y los entrevistados dan cuenta de la experiencia obtenida en cada una de esas plataformas a partir de la cual van configurando una “trayectoria digital”, que es puesta en valor en estos recorridos, generalmente, para conseguir más clientes y tener mayor margen para planificar su jornada laboral.

X: En realidad trabajaba con una empresa, empecé como primer oficial como ayudante de él; y después la empresa me contrata a mí como oficial, como instalador y después, diez años después yo formé mi propia empresa. [...] yo era instalador, empleado de esta empresa y aparte yo tenía mis clientes, pero tenía la obligación con esta empresa. Y bueno cuando ya tuve una buena clientela, empecé a formar mi empresa y ahí trabajé con Iguanafix, no sé si la escuchaste nombrar, bueno yo estuve dos años con Iguanafix, y ahí nos contratan por medio de Iguanafix, nos contrata Sodimac [empresa que vende artículos de construcción y mejoramiento del hogar] y estábamos trabajando con Sodimac y bueno después Sodimac que nos hizo entrar a nosotros y así como echó a este gerente y vino a otro gerente que echó a todas las empresas que había metido esta persona y bueno trajo a sus empresas. [...] cuando estábamos con Iguana, yo ya tenía mi empresa, igual me contrataban, pero como mi empresa y Sodimac también contrataba mi servicio como empresa. [...] En la primera empresa que trabajé yo trabajaba en blanco, tenía mis aportes. Después ya con Iguana [...] siempre trabajar mejor para uno mismo, que trabajar bajo relación de dependencia. No solamente en lo económico, desde otros temas, desde otros puntos porque trabajas más cómodo, manejas tus tiempos, tus días, horarios es mucho mejor.

(Ángel, 34, parquetista⁹)

La clientela a la que acceden a través de las plataformas se suma a otros/as a quienes contactaron a partir de formas tradicionales. A su vez, entre los testimonios recabados, quienes comienzan su actividad por cuenta propia en un momento cercano al inicio de su vínculo con la plataforma, en el caso de los trabajadores más jóvenes, reconocen que a través de ella consiguen conformar una cartera de clientes antes casi inexistente, y en este sentido, la relación con las plataformas es fundamental en esos inicios. En definitiva, las y los clientes que provienen de la plataforma, se suman a los propios. De esta manera, la mayoría de los entrevistados poseen una cartera de clientes mixta, donde el porcentaje de clientes provenientes de HS varía según la trayectoria previa como cuentapropistas en el rubro.

El aumento de la cartera de clientes que se logra a través de las plataformas se produce de dos maneras en el caso de HS. Una directa, a través de las solicitudes exitosas en la plataforma, y otra indirecta, a través de las recomendaciones que las y los clientes pueden hacer. Los entrevistados dicen que una vez que se concretó el trabajo con un usuario de la plataforma, prestador/a y cliente quedan en contacto por fuera de la misma para próximos trabajos, situación que da cuenta de la escasa identificación de los trabajadores con HS, pese a su intención de mantener un staff fijo de prestadores (de hecho, de eso dependen sus ganancias). Aunque busque generar un espacio de interacción que persista en el tiempo, 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, persistiendo una forma individualizada de transitar sus experiencias laborales.

E: No. Y cómo te parece que es tu relación con Home Solution, vos decís que por ahí es un... Vos te sentís parte de esa empresa, es una empresa que trabaja para vos, ellos trabajan, ustedes trabajan para ellos, es una empresa que vos contratás los servicios ¿cómo sentís que es ese vínculo?

X: Es una empresa que yo pago para, o sea, que, a ver, yo le pago a la empresa para que me deje ser parte de su staff.

E: De su staff ¿te sentís de alguna manera parte de la empresa?

X: No.

E: No. Y ¿sentís que la empresa trabaja para vos?

X: No.

(Raúl, 37 años, técnico de Audio y arreglos varios)

X: [en HS] Mirá yo debe hacer 4 años, pero es intermitente, no es que estoy permanente ahí, yo estoy con otras plataformas también, pero siempre de forma intermitente no es que estoy permanente.

E: ¿Pero porque te das de baja o porque vos directamente no lo abrís?

X: No porque vos tenés que pagar ahí, primero tenés que pagar para después poder acceder a los trabajos y hay veces que no pago. Es por eso y capaz que pasa un tiempo y vuelvo a pagar. Eso estoy haciendo con diferentes plataformas.

(Nico, 45 años, técnico de aire acondicionado, refrigeración, gasista y electricista)

Los entrevistados reconocen la injerencia de la empresa frente a situaciones problemáticas y la comunicación fluida con su personal a través de diferentes medios (telefónicos, vía whatsapp o vía mail), pero siempre es considerada una intermediaria, no se reconocen relaciones de dependencia ni hay una fuerte identificación con ella.

4. Nuevas *expertises* del trabajo con las plataformas

Al observar las prácticas que van siendo incorporadas con el uso de las plataformas, encontramos diferentes aspectos que dan cuenta de pequeñas modificaciones en el comportamiento de estos trabajadores independientes. Entre esos tópicos encontramos las formas de interacción con los clientes, los mecanismos de cobro utilizados y determinado lenguaje referido a la lógica de funcionamiento de HS. En relación al primer tema, para muchos

⁹ Colocador de pisos de madera

prestadores ingresar a HS permitió mejorar lo que podemos denominar su “marketing personal” que hace a la “trayectoria digital”. Es decir, la manera de presentar su trabajo, la forma de describir los servicios que prestan y estableciendo comunicaciones más fluidas con clientes, fijos y potenciales. Mirando sus propias trayectorias, estos trabajadores que utilizan estas nuevas herramientas digitales, van reconociendo que el ejercicio de su oficio, además de constar de un aspecto técnico vinculado al servicio concreto, posee una dimensión relacional muy importante, prestando particular atención a la forma en que se desarrolla y conserva el vínculo con las y los clientes en el tiempo, sosteniendo y afianzándolo. Este aprendizaje ligado a la dimensión relacional es valorado positivamente por muchos prestadores, y fue algo que se fue aprendiendo a partir de esta nueva exposición vía plataformas.

En cuanto al segundo tópico, referido a los mecanismos de cobro, ¿cómo cobrar y cuánto?, se trata de dos preguntas que encontraron nuevas respuestas a partir del uso de las plataformas. 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. En última instancia, si la plataforma interviene en la fijación de precios lo hace de forma indirecta 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 80% manifestó que el precio que se presupuesta es importante, además de las calificaciones (86%), ofrecer medios de pago alternativos al efectivo (91%) y emitir factura (82%).

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, abandonando la “economía de bolsillo” que predomina en este tipo de prestaciones (aunque la mayoría prefiere el efectivo como pago de sus servicios). Se infiere entonces que la misma dinámica competitiva que se genera para obtener clientes contribuye a que los prestadores 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. 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.

X: Yo acepto, yo cuando arranqué con HomeSolution trabajé 1 mes, 2 meses trabajé en efectivo, después me compré el celular me bajé MercadoPago, me compré Point, acepto tarjeta todo. [...] O sea la comodidad es del cliente, por ahí ellos lo pueden pagar en cuotas, si me quieren dar efectivo, darme efectivo, o sea yo lo cobro igual. O sea, la única molestia es que tengo que ir al cajero, pero... [...] tengo preferencia de agarrar la plata en mano o que me la depositen y después yo pasar por el cajero.
(Marcos, 29 años, plomero y albañil)

5. La organización de la jornada laboral

La gran mayoría de los entrevistados trabaja de lunes a viernes, desde las 8 o 9 de la mañana hasta las 7 de la tarde. Sin embargo, si tienen que terminar un trabajo extienden su horario hasta finalizarlo. También esto supone que trabajen días feriados o fines de semana, pero sólo si es necesario y no constituye una práctica habitual.

Se van incorporando nuevas prácticas en la planificación de la jornada laboral a partir de pertenecer al staff de HS. Hay mayores certidumbres porque una gestión óptima de los créditos

termina garantizado un flujo de clientes semana a semana. Estos trabajadores le dedican un tiempo a la selección de las solicitudes a responder, primero descartando las que no son pertinentes y seleccionando aquellas más convenientes en función del tipo de trabajo solicitado y la ganancia que podría obtener realizándolo. En este cálculo, interviene la posibilidad de elegir la ubicación geográfica de quién hace la solicitud (que influye también en el tiempo de traslado). Esto permite no solo organizar el trabajo sino también disminuir el costo de desplazamiento a la hora de elegir una solicitud. Para muchos, predeterminedar las zonas en la cual ofertan sus servicios es un primer filtro para la selección de las propuestas. Esto permite ponderar el costo del servicio ofrecido, el tiempo de traslado -en función del trabajo requerido y lo que se obtendrá del mismo- y la posibilidad de sumar más de un trabajo por jornada, aspecto que no estaba presente antes de la utilización de la plataforma, en donde la organización del trabajo se caracterizaba por lo urgente y la inmediatez. También hay que destinar un tiempo a los contactos provenientes de su propia cartera de clientes (que incluye también a clientes “viejos” de HS).

X: Cuando te ponen esos usuarios frecuentes, ahí le tomó más confianza porque por ahí aparecen unos nuevos, porque se han puesto algunos que, como ya te digo les escribí y ni me contestaron, entonces ... "loco estás haciendo perder tiempo a la gente" [...] Mirá yo cuando yo fui a ver un cliente en la zona de Almagro. Me dijo: "Estoy buscando plomero porque ya estoy quemado con todos los plomeros conocidos o que te recomiendan y entré a buscar en internet y me salió Home Solution y bueno te encontré por ahí". Como que HomeSolution le brinda más seguridad a la gente, que no va a ir un cualquiera. [...] A veces algunos me han escrito mensajes por HomeSolution, viste que está la parte de la opción de mensajes y otros directamente me contactaban por teléfono.
(Víctor, 46 años, tapicero y carpintero)

Ahora bien; el modelo de negocios de la plataforma reproduce una lógica pre-existente en este tipo de oficios: la autonomía a la hora de la selección de los trabajos a realizar, el lugar donde lo realizan, el precio que cobran y la organización de su propio trabajo. Esta organización horaria en principio no permite vislumbrar indicios de auto explotación, como sí existen en otros servicios on-demand provistos a través de plataformas (Choudary, 2018). Si bien se evidencia una jornada laboral de 8 horas promedio, en la determinación de la misma 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. No se registra trabajo nocturno. En algunos casos los entrevistados refieren una extensión de sus jornadas si no logran completar el tipo de reparación que se encuentran realizando. Como vimos, la compra de créditos es previa a la realización del presupuesto y la concreción del trabajo, no hay en ese sentido registro por parte de la plataforma del tiempo efectivo de trabajo que cumplen los prestadores, y tampoco sanción sobre el mismo. A su vez, recordemos que nuestros entrevistados también tienen una cartera de clientes por fuera de HS, por lo que pueden regular la compra de créditos y su gasto en función de estos otros trabajos.

X. Mirá HomeSolution debe hacer por lo menos...no te puedo decir cuánto hace que no contesto, porque no tengo créditos y no tengo ganas de gastar plata ahora. Pero no. ¿Escuchaste? No tengo ganas. no es que no quiera gastar plata: la plata la tengo para comprar créditos y todo eso. Pero cuando lo tengo me sirve porque si no es plata que me queda colgada ahí y es al "cuhete" viste. Aparte cambió el sistema de pagos HomeSolution se pagaba por transferencia bancaria (...) ahora no ahora tenés que poner la tarjeta de débito, pero te sale la de crédito, es un despiole. Antes era mucho más fácil, no sé porque la complicaron. Más te digo tendrían que poner Mercado Pago que es lo que está de moda lo que es más fácil para pagar, le haces la transferencia al toque con Mercado Pago, en eso se quedaron mucho, viste.
(Joaco, 57 años, electricista y herrero)

Una de las particularidades del trabajo en oficios bajo la modalidad cuenta propia, es que la planificación no es a largo plazo, y eso es algo que aún persiste con las plataformas, pero en el marco de mayores certidumbres, como hemos mencionado. Ya es una característica de sus dinámicas laborales organizar su jornada de trabajo con poca anterioridad, dependiendo principalmente del tipo de trabajo que tengan comprometido hacer con cada cliente. Entre quienes se dedican a oficios como pintura, albañilería, pulido de pisos, que implican trabajos de mediano a largo plazo, la planificación suele ser semanal, tanto antes como después del uso de plataformas. En el caso de aquellos oficios que suponen reparaciones de corto a mediano plazo,

como plomeros, gasistas, electricistas, o arreglos varios, se pueden coordinar hasta 3 o 4 clientes por día. Para ello, se planifica con al menos un día de antelación los domicilios a visitar, en función de algunas variables, como el tipo de tarea a realizar o la distancia a recorrer entre el domicilio del prestador y los hogares de los potenciales clientes. Y nuevamente, aquí se celebra la continuidad en el flujo de trabajos por la dinámica propuesta por la plataforma:

E: Trabajo de lunes a viernes. Agarro un trabajo, termino, me lleva el día que me lleva y después trato de ir consiguiendo el próximo trabajo. Un trabajo de pintura, ponele, me toma 2 semanas un departamento 3 ambientes. Sábado y domingo me quedo con mi hija. [busca el siguiente trabajo] anticipadamente digamos. Dos días antes. Pero no siempre hay continuidad. Porque a veces voy a ver el trabajo, el presupuesto no coincide con el bolsillo del cliente, le haces una rebaja tampoco lo... y es así. Como te decía, hay clientes que quieren el trabajo por ser oferta. [...] Y trato de conseguir siempre, o tengo colegas que trabajan, como te decía, en esta plataforma y tienen trabajo entonces nos vamos tirando. Yo les doy una mano y terminamos su laburo, hasta que se me aparezca otro trabajo. [...] Con algún colega en particular o me deja como cabeza de su trabajo y él como tiene dos se van en el otro trabajo.

E: Y desde que usted está en la plataforma ¿Se le modificaron las rutinas laborales de alguna manera? ¿O es el mismo, se organiza igual que sin la plataforma?

X: No, la verdad que te modifica algo, pero siempre me mantengo con la misma responsabilidad.

(Cesar, 35 años, pintor, electricista y refrigeración)

En síntesis, los trabajadores de HS no cuestionan el carácter independiente de la labor realizada, a diferencia de otro tipo de servicios prestados vía plataformas digitales en donde se relama el reconocimiento de la dependencia laboral. Existe una percepción compartida acerca de la clara naturaleza cuentapropista del propio trabajo, así como del rol de la empresa como mera intermediaria. No parecen existir indicadores de dependencia laboral, sino que estos trabajadores manejan sus tiempos, no les fijan el precio de trabajo, no hay un sistema algorítmico de premios y castigos, entre otros aspectos que demarcarían cierta autonomía.

6. Reflexiones finales

En este artículo presentamos el análisis de trayectorias laborales “oscilantes” de varones identificados con uno o más oficios de la rama de la construcción, que ofrecen sus servicios a través de plataformas y sin ellas. Miramos esas trayectorias antes y después de las plataformas, para señalar los cambios que se producen en sus prácticas laborales, el modo en que estos trabajadores entienden o reflexionan sobre sus trayectorias previas y cómo proyectan sus perspectivas laborales.

Primero dimos cuenta de las particularidades de estos trabajadores independientes varones que desarrollan generalmente sus actividades bajo la modalidad cuenta propia, con trayectorias no lineales, caracterizadas, en sus diferentes etapas, por oscilaciones entre la formalidad y la informalidad laboral, entre empleos relacionados al oficio con el cual se iniciaron y se identifican, con otros trabajos; y entre la relación de dependencia y la independencia laboral. A lo largo de esos recorridos estos trabajadores fueron forjando la experiencia, incorporando técnicas, saberes, contactos, adquiriendo herramientas propias y formándose en diferentes oficios del rubro. En sus relatos mencionan diferentes instituciones como escuelas, Centros de Formación o sindicatos, facilitadoras de esa formación y de la certificación de sus saberes. Pudimos ver en esos recorridos un mejoramiento en la situación laboral de estos trabajadores, que, con el impulso de las plataformas terminan ampliando sus oportunidades laborales.

Destacamos la importancia de las competencias y habilidades asociadas a los oficios que son revalorizados por los propios trabajadores y en muchos casos por sus clientes. Esta valorización positiva de los oficios aparece como un aspecto que diferencia este tipo de plataformas de otras, que ofrecen, por ejemplo, servicios de entrega a domicilio o transporte de personas. El trabajo en oficios, aunque fluctúe en función de la demanda, no requiere la inmediatez de otras actividades ofertadas por plataformas, lo que otorga cierta autonomía en la organización de los tiempos de trabajo y de vida.

Igualmente, hay que destacar que, considerando el perfil socioeconómico de los prestadores encuestados y entrevistados, se trata de cierta “elite” de trabajadores dentro de cada una de las profesiones y oficios quienes llegan a las plataformas, perfil que responde a la hipótesis de que la economía de plataformas afecta a un segmento del mercado de trabajo que requiere cierto nivel de calificaciones y profesionalización y dominio en el uso de recursos tecnológicos. De hecho, todos nuestros entrevistados ya estaban consolidados como trabajadores de oficios y contaban en su mayoría con una cartera de clientes, tenían muchos años de experiencia y tenían buenos trabajos, tanto en relación de dependencia como cuando se desempeñaban por cuentapropia.

Frente a este escenario, las plataformas aparecen garantizando la continuidad laboral, mayores certidumbres y actuando como una ventana que refleja una síntesis de historias laborales que se van tejiendo con y a través de ellas. Las plataformas se apropian y profundizan la forma individualizada de transitar los espacios laborales, típica del trabajo independiente cuenta propia, y estos trabajadores/prestadores comienzan a proyectar sus carreras laborales con otros soportes antes inexistentes y forjando una trayectoria digital cada vez más sólida. Ser independiente, no tener jefe, escapar del maltrato laboral, mejorar sus ingresos, manejar sus propios tiempos de trabajo, son algunas de las motivaciones que mencionaron las personas entrevistadas, poniendo en valor el cuentapropismo (aun resignando las protecciones asociadas al trabajo registrado en relación de dependencia).

La especificidad de HS que opera en un campo particular, nos presenta algunas ambivalencias, a la hora de analizar la situación de los trabajadores de oficios que en ella participan. Por ejemplo, HS vende créditos para que los prestadores puedan conseguir más trabajos, una práctica que puede leerse como yendo en contra las recomendaciones internacionales en materia de agencias de empleo (que no deberían cobrar comisiones a las y los trabajadores) según el Convenio 181 de la OIT).¹⁰ No obstante, como contraparte, la plataforma contribuye a la ampliación de la cartera de clientes, a lograr una publicidad de mayor alcance y recibir asesoramientos sobre diferentes aspectos que hacen tanto al oficio como al uso de herramientas digitales. En este sentido, lo que para algunos puede ser visto como “pagar para trabajar”, para otros, lo que se paga con la compra de créditos es un servicio ofrecido por la plataforma actuando como intermediaria, sin condicionamientos y sin percibirse ningún tipo de dependencia laboral. Si bien la plataforma tiene el poder -a partir de la gestión algorítmica- de habilitar más pedidos de presupuestos a algunos trabajadores, y, por ende, menos a otros, la posibilidad de los prestadores de entrar y salir, por lo menos desde sus representaciones, pondría en cuestión la relación de dominio que muchas veces está presente en las interacciones entre trabajadores y plataformas. Sin embargo, existen mecanismos de control y disciplinamiento indirectos, asociados a los sistemas de calificación. En una entrevista para un periódico, uno de sus desarrolladores decía: “Todo aquel profesional que performa mal y que no soluciona el inconveniente que genera, es automáticamente eliminado del sistema e informado dentro de la comunidad. Buscamos proteger a los buenos, detectando muy prontamente a los que no están a la altura de nuestros estándares” (El Cronista, 2019). Sobre este aspecto y la meritocracia como espíritu de época, indagaremos en futuras investigaciones.

7. Bibliografía

Anwar, Mohammad (2022) “Platforms of inequality: gender dynamics of digital labour in Africa” *Gender & Development*, 30 (3), 747-764.

Barattini, Mariana (2019) “Representaciones sobre los saberes y el trabajo en la rama de la construcción” *XXXII Congreso Internacional ALAS Perú 2019: Hacia un Nuevo Horizonte de Sentido Histórico de una Civilización de Vida*. Lima: 1 al 6 de diciembre de 2019.

¹⁰ https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

Barattini, Mariana, y García, Marina (2019) “Algunas dimensiones para el análisis de experiencias de formación profesional” en Georges, Isabel y Ania Tizziani (coords.) *Dinâmicas do mundo do trabalho na Argentina e no Brasil: transições, mobilidades, deslocamentos* São Paulo: Alameda.

Berg, Janine; Furrer, Marianne, Harmon, Ellie, Rani, Uma y Silberman, Six (2018) *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, Geneva: International Labour Organization.

Borcherding, John y Oglesby, Clarkson (1974) “Construction productivity and job satisfaction” *Journal of the Construction Division*, ASCE, N° 3 (100): pp.413-431.

Centeno Maya, Laura; Heatley Tejada, Ana; Rodríguez Martínez; Rodríguez Leal-Isla, Alma; Jaramillo-Molina, Máximo y Rivera-González, Roberto (2022). Food delivery workers in Mexico City: a gender perspective on the gig economy. *Gender & Development*, N° 30 (3), pp. 601-617.

Choudary, Sangeet (2018) *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for workers well-being*. Ginebra: International Labour Organization.

Del Águila, Álvaro, (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*; N° 36 (7), pp. 51-72.

Del Pino Martínez, Inés, (2010) *La casa popular en Quito. Otra estética, otra vida*. Serie Magister, Vol. 93, Quito: Ediciones Abya Yala.

De la Peña, Rubén (2005). *Albañilería*. Burgos: Thomson Editores Spain Paraninfo, S.A.

Di Stefano, Valerio (2016) “The rise of the “just-in-time workforce: on-demand work, crowd work and labour protection in the gig-economy” Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

FAEC (2019). *El empleo en la construcción en Argentina con datos del II Trimestre de 2019*. Informe No.26. Buenos Aires: Foro de Análisis Económico de la Construcción.

Garavaglia, Pía (2022) *El avance de las plataformas de trabajo en Argentina*. Buenos Aires: CIPPEC.

García, Marina (2022). *Labour market trajectories and conciliation efforts among female Uber drivers*, AFD Research Papers no. 237. Paris: Agence Française de Développement.

García, Marina (2023) “Trayectorias laborales de mujeres conductoras en el servicio de transporte de pasajeros Uber Procesos de segregación de género y conciliación entre trabajo remunerado y tareas del cuidado”, *Papeles de trabajo*, N° 17(32), pp. 78-98.

Ghosh, Anweshaa; Mubashira, Zaidi y Ramachandran, Risha (2022). Locating women workers in the platform economy in India – old wine in a new bottle? *Gender & Development*, N° 30(3): 765-784.

Gorban, Débora y Tizziani, Ania (2023) *Fronteras de Género en el mundo del trabajo. Experiencias en ocupaciones feminizadas del AMBA*. Buenos Aires: Ediciones UNGS.

Guedes, Simoni, (1997) *Jogo de corpo: um estudio de construcao social de trabalhadores*. Universidad Federal de Río de Janeiro, Tesis de doctorado.

INDEC (2019) *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Segundo trimestre de 2019*. Serie Trabajo e Ingresos Vol.9, Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Jurado, Emilio (1999). *Los recursos humanos en la construcción*. Madrid: CIE Inversiones Editoriales.

Mateescu, Alexandra y Nguyen, Ahia (2019). *Algorithmic managment in the workplace*. New York: Data and Society Research Institute.

Micha, A. y Pereyra, F. (2019) “La inserción laboral de las mujeres de sectores populares en Argentina: sobre características objetivas y vivencias subjetivas” en *Sociedade e Cultura* Vol. 22, Nº 1, pp. 88-113.

Micha, Ariela, Poggi, Cecilia y Pereyra, Francisca (2022) “When women enter male-dominated territories in the platform economy: gender inequalities among drivers and riders in Argentina” *Gender & Development*, Nº 30(3), pp. 575-600.

Miranda, Ana (2012) “La formación profesional en el sector de la construcción en Argentina” *Rase* Vol. 5 pp. 34-45.

Muñiz Terra, Leticia (2012) “Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje”, *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*. Nº 1 (2), pp.36-65.

Palermo Hernán (2016) “Machos y brujas en la Patagonia. Trabajo, masculinidad y espacio de reproducción”, *Antípoda Revista de Antropología y Arqueología*. Universidad de los Andes. Nº25, pp.99-119.

Panaia, Marta (1995) “Demanda de calificaciones en la industria de la construcción” *Revista Estudios del Trabajo*, Nº 8 (9), pp.73-107.

Pastrana, Ernesto, López, Clide y Di Francesco, Verónica (2009) “Las características del trabajo informal en el sector de la industria de la construcción en el AMBA”, *Revista Trabajo, ocupación y empleo*, Nº 8, pp.35-56.

Pereyra, Francisca y Micha, Ariela, (2019) “La inserción laboral de las mujeres de sectores populares en Argentina: sobre características objetivas y vivencias subjetivas” *Sociedade e Cultura*; Nº 22, pp. 70-95.

Pereyra Francisca, Poblete, Lorena y Tizziani, Ania (2022) *Precarisation or Protection? The Impact of Digital Platform Labour on Argentinean Domestic Workers in Times of Pandemic*. AFD Research Papers Nº 235, Paris: Éditions Agence Française de Développement.

Pereyra, Francisca, Poblete, Lorena y Tizziani, Ania (2023) *Plataformas digitales de servicio doméstico y condiciones laborales. El caso de Argentina*, Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.

Revilla Castro, Juan Carlos y Arnal Sarasa, María (2024) “Condiciones de trabajo en la economía de plataforma. El caso de Taskrabbit” en Lahera Sanchez, Arturo y Riesco Sanz, Alberto (coords.). *Detrás de tu App*, Madrid: Los Libros de La Catarata.

Roberti, María eugenia (2012), “Rupturas y subjetividades: un acercamiento a las perspectivas de las trayectorias laborales”, *Trabajo y Sociedad*, N° 18 Vol XV, pp. 267 277.

Rosenblat, Alex y Stark, Like (2016) “Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber’s drivers”, *International Journal of Communication*, N° 10, pp. 3758-3784.

Salazar-Xirinachs, José Manuel y Chacaltana, Juan (2018). *Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

Sánchez Toledo, Marta (2011), *La fortaleza del Albañil*, Universidad Politécnica de Valencia, Tesis de grado.

Vergara, Albano (2013) “Informalidad laboral en el sector de la construcción en la Argentina (2004/12)”, *11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes*. Buenos Aires: 7-9 de agosto.

Medios digitales

Unidiversidad: <https://www.unidiversidad.com.ar/lavuro-la-app-mendocina-que-permite-contratar-servicios-de-reparaciones-y-mantenimientos-para-hogares>

Infosertec: <https://infosertec.cl.com/2022/10/21/argentina-llego-manno-la-nueva-app-de-servicios-para-el-hogar>

La Voz del Interior: <https://www.lavoz.com.ar/tendencias/aplicaciones-de-servicios-para-hogar>

La Capital: <https://www.lacapital.com.ar/negocios/tutti-la-aplicacion-estilo-tinder-que-permite-elegir-plomeros-electricistas-y-gasistas-n10100761.html>

El Cronista: <https://www.cronista.com/infotechnology/online/Estos-argentinos-te-arreglan-barato-todo-lo-que-se-rompa-en-la-cuarentena-quienes-son-y-como-es-20200420-0008.html>

Ad Magazine: <https://www.admagazine.com/estilo-de-vida/apps-para-solucionar-los-problemas-del-hogar-20201028-7632-articulos>

Applicantes: <https://applicantes.com/oscar-app-ios-android/>

Digital 360: <https://www.ticpymes.es/emprendedores/oscar-la-aplicacion-que-facilita-el-servicio-a-domicilio-en-menos-de-media-hora/>

El Cronista: <https://www.cronista.com/infotechnology/online/Como-conseguir-plomeros-gasistas-y-albaniles-de-confianza-en- apenas-3-clicks-20190219-0010.html>

Anexo

Nombre y Edad	Sexo	Nivel educativo	Formación profesional	Oficio principal	Antigüedad en el oficio	Oficios complementarios	Ocupaciones anteriores	Horas dedicadas a la semana	Convivientes
Juan - 38	Varón	Secundario Completo	Si	Electricista	7 años	Plomero	Empleado en fábrica de lavarropas	40 hs	Cónyuge
Pedro - 41	Varón	Universitario incompleto	Si	Electricista	15 años	Plomero	Contratista Edesur	50 hs	Cónyuge y dos hijos
Raúl - 37	Varón	Universitario completo	Si	Técnico audio	20 años	Arreglos varios	Trabajador en TV Pública	50 hs	Hijo
Víctor -46	Varón	Primario completo	Si	Tapicero	9 años	Carpintero	Repositor, operario y vigilancia	40 hs	Cónyuge y 4 hijos
Marcos -29	Varón	Primario Completo	No	Plomero	12 años	Albañil	Trabajador en empresa de reparaciones	50 hs	Cónyuge y 3 hijos
Luca – 28	Varón	Secundario completo	Si	Gasista	15 años	Electricista	Trabajador en empresa de reparaciones	50 hs	Madre y 2 hermanos
Fran – 30	Varón	Secundario Completo	Si	Herrero	2 años	Techista	Repositor y Vigilancia	35 hs	No
Nico – 45	Varón	Secundario completo	Si	Técnico en aire acondicionado	16 años	Refrigeración y gasista – electricista	Comercio propio (librería)	60 hs	Cónyuge y 1 hijo
Rodo - 24	Varón	Secundario completo	Si	Gasista	11 años	Plomero	Encargado de edificio	60 hs	Madre y 2 hermanos
Ángel - 34	Varón	Secundario completo	No	Parquetista	15 años		Instalador en empresas	60 hs	Cónyuge y 2 hijos
Rubén -27	Varón	Secundario incompleto	Si	plomero	5 años	Electricista	-	50 hs	Cónyuge
Joaco - 57	Varón	Secundario incompleto	no	Electricista	45 años	Herrero	Empleado en fábrica de lavarropas	50 hs	Cónyuge
Cesar - 35	Varón	Secundario completo	Si	Pintor	25 años	Electricista, refrigeración		40 hs	Cónyuge hija e hijastro
Rober - 55	Varón	Secundario completo	No	Constructor	40 años	Seguridad	Seguridad privada - policía	48 hs	Cónyuge y 1 hija
Loan - 63	Varón	Técnico en electrónica	Si	Electricista	50 años	Colocador de Durlock herrería carpintería	Administración en Techint	40 hs	Cónyuge y 2 hijas
Nacho - 59	Varón	Técnico en electrónica	Si	Electricista	20 años		Empleado en relación de dependencia Telecom	Sin datos	No
Maxi -39	Varón	Secundario completo	Si	Plomero - gasista	4 años		Operario en Pepsico/ Venta de ropa en MercadoLibre	Sin datos	Novia