

Lavlaboratorio

REVISTA DE ESTUDIOS SOBRE CAMBIO ESTRUCTURAL Y DESIGUALDAD SOCIAL

Nº33 2 | Desigualdades digitales y economía de plataformas: nuevos desafíos laborales y de políticas públicas/ ISSN: 1852-4435



Agustina Súnico

Andrea Delfino

Asiya Islam

Cora Arias

Damián Mux

Denise Kasparian

Esteban Cuatrin Sperati

Fernando Tavares Júnior

Gabriela Benza

Giuseppe Messina

Jésica Pla

José Pozzer

Julia Cófreces

Julieta Grasas

Julieta Haidar

Julieta Theiler

Leonardo Pedroza

Lucía Bachoer

Luciana Maccarini

Luiz Flávio Neubert

Mariano Gimenez

Nicolás Diana Menéndez

Pablo Dalle

Paulina Claussen

Paz Bidauri

Santiago Poy

Silvana Galeano Alfonso

Veronica Maceira

Verónica Millenaar



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES

IIGG | **GINO**
GERMANI

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES - UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

SUMARIO

3 Laboratorio Nº 33.2: introducción
Jésica Lorena Pla - Santiago Poy

DOSSIER

9 Precarización y trayectorias laborales itinerantes de trabajadoras/es de plataformas de reparto en la ciudad de buenos aires (2020-2022)

Julieta Haidar – Cora Arias - Nicolás Diana Menéndez

36 Las transformaciones en la conflictividad laboral protagonizada por trabajadores de plataformas de reparto en la post-pandemia. El caso de las ciudades de Rosario y Santa Fe

Andrea Delfino – Esteban Andres Cuatrin Sperati – Julieta Theiler – Paulina Claussen

58 La inserción laboral de mujeres jóvenes en el sector IT: entre las oportunidades y la acumulación de desventajas

Verónica Mileneaar – Jose Antonio Pozzer – Lucía Belén Maccarini

80 La inclusión sociolaboral de trabajadoras de sectores populares en plataformas de trabajo doméstico corporativas y cooperativas

Denise Kasparian – Agustina Súnico – Julieta Grasas – Julia Cófreces

103 Ser tu propia Jefa en las plataformas digitales. Sobre las brechas de ingreso por género en el trabajo de reparto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Lucía Bachoer

130 El servicio de cadetería y reparto en Santiago del Estero: situación sociolaboral durante el ASPO y el DISPO

Mariano Gimenez

ARTÍCULOS

150 Un análisis de clase a partir de los saberes para el trabajo.

Maria de la Paz Bidauri – Victoria Biscotti

150 Territorios, desigualdades e efectos da COVID19 no Brasil

Fernando Tavares Júnior – Leonardo Henrique Pedroza – Luiz Flavio Neubert

189 Análisis del comercio minorista en Córdoba capital en la pospandemia. El caso del sector franquicias.

Damian Mux

COMUNICACIONES

214 A digital future of work pilot project in the framework of the comparative research program between LSSI (University of Leeds) and IIGG (University of Buenos Aires)

Asiya Islam – Silvana Galeano Alfonso

220 2º Diálogo entre libros sobre política social - ICO UNGS

Verónica Maceira – Giuseppe Messina.

246 Próximo dossier: Clases sociales y entramados de desigualdad en América Latina y el Caribe

Paula Boniolo – Pablo Dalle – Rodolfo Elbert

La inclusión sociolaboral de trabajadoras de sectores populares en plataformas de trabajo doméstico corporativas y cooperativas⁵²



Denise Kasparian

denise.kasparian@gmail.com

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: 0000-0002-6861-8523

Agustina Súnico

agustinasunico@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Julieta Grasas

julietagrassas@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Julia Cófreces

julicofre@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras, Departamento de Filosofía, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: 0009-0006-4483-2927

⁵² Queremos expresar nuestro agradecimiento al Departamento de Estudios Sociológicos del Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini, al Espacio de Género de la Red de Universidades en Economía Social y Solidaria (RUESS) y a la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) de Argentina por su ayuda en las etapas iniciales de esta investigación. Asimismo, resultaron enriquecedores los intercambios y comentarios recibidos en ocasión del Workshop "Transformaciones del trabajo, desigualdades sociales y digitales" que tuvo lugar en agosto de 2023 en el Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. También queremos agradecer a los/as revisores/as de este artículo. Sus recomendaciones y comentarios contribuyeron en gran medida a mejorar y aclarar el manuscrito. La investigación fue desarrollada en parte con financiamiento otorgado por el Fondo para la Investigación Científica y Tecnológica (FONCYT) de la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, Argentina. Proyecto PICT "La Implementación de plataformas cooperativas en Argentina" PICT-2021-I-INVI-00758.

Recibido: 11 de setiembre de 2023

Aceptado: 9 de noviembre de 2023

Resumen

Suele argumentarse que las plataformas digitales de trabajo suponen una ampliación de oportunidades para las mujeres. Sin embargo, diversos estudios demuestran que persisten la brecha salarial, la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional y los estereotipos de género. Por tanto, ¿en qué medida las nuevas formas de trabajo mediadas por las plataformas digitales suponen una ampliación de las oportunidades para las mujeres? Este artículo analiza la inclusión sociolaboral de mujeres de sectores populares en las plataformas digitales contrastando el modelo de las plataformas corporativas frente a la alternativa emergente de las cooperativas de plataforma. El enfoque metodológico se basa en la comparación de dos plataformas: Zolvers, fundada en 2013 con sede en Argentina y que opera como intermediaria entre quienes ofrecen y quienes demandan servicios de limpieza; y Up & Go, fundada en 2017 en Nueva York y propiedad de seis cooperativas de trabajo que utilizan la plataforma para ofrecer servicios de limpieza. Mientras que Zolvers ofrece oportunidades laborales con posibilidades de formalización pero sin estabilidad, Up & Go es propiedad y está gestionada por cooperativas que buscan garantizar salarios dignos a sus asociadas. En cuanto a las condiciones laborales, Zolvers reproduce las asimetrías de poder del trabajo doméstico, subordinando a las trabajadoras a la plataforma y a los contratantes. Por el contrario, Up & Go empodera a las trabajadoras para decidir sobre sus horarios y contratantes. Esto se vincula con la naturaleza cooperativa de Up & Go, que promueve el involucramiento de las trabajadoras en la gobernanza.

Palabras clave: economía digital; trabajo digital; cooperativismo de plataformas; desigualdad de género; interseccionalidad

THE SOCIO-LABOUR INCLUSION OF WOMEN WORKERS FROM POPULAR SECTORS IN CORPORATE AND COOPERATIVE DOMESTIC WORK PLATFORMS

Abstract

It is usually argued that digital labour platforms entail an expansion of opportunities for women. Various studies, however, show that the wage gap, the sexual division of labour, the occupational segregation and gender stereotypes still persist. Hence, to what extent do the new forms of labour mediated by digital platforms lead to an expansion of opportunities for women? This article analyses the socio-labour inclusion of women from popular sectors in digital platforms by contrasting the model of corporate platforms against the emerging alternative of platform cooperatives. The methodological approach is based on the comparison of two platforms: Zolvers, founded in 2013 with headquarters in Argentina and which operates as an intermediary between those who offer and those who require home cleaning services; and Up & Go, founded in 2017 in New York and is owned by six worker cooperatives that use the platform to offer cleaning services. While Zolvers offers job opportunities with possibilities of formalisation but without stability,

Up & Go is owned and managed by cooperatives that seek to guarantee living wages for their worker-members. Concerning working conditions, Zolvers reproduces power asymmetries of domestic work, subordinating workers to the platform and the hirers. On the contrary, Up & Go empowers women to decide on their schedules and hirers. This is linked to the cooperative nature of Up & Go, which promotes workers' involvement in governance.

Keywords: digital economy; digital labour; platform cooperativism; gender inequality; intersectionality

A INCLUSÃO SÓCIO-LABORAL DAS MULHERES TRABALHADORAS DOS SETORES POPULARES NAS PLATAFORMAS EMPRESARIAIS E COOPERATIVAS DE TRABALHO DOMÉSTICO

Resumo

É frequente argumentar-se que as plataformas de trabalho digitais significam mais oportunidades para as mulheres. No entanto, estudos mostram que as disparidades salariais, a divisão sexual do trabalho, a segregação profissional e os estereótipos de género persistem. Em que medida, portanto, as novas formas de trabalho mediadas pelas plataformas digitais conduzem a um aumento das oportunidades para as mulheres? Este artigo analisa a inclusão sociolaboral de mulheres de setores populares em plataformas digitais, contrastando o modelo das plataformas corporativas com a alternativa emergente das cooperativas de plataformas. A abordagem metodológica baseia-se na comparação de duas plataformas: a Zolvers, fundada em 2013 e sediada na Argentina, que opera como intermediária entre quem oferece e quem procura serviços de limpeza; e a Up & Go, fundada em 2017 em Nova Iorque e propriedade de seis cooperativas de trabalhadores que utilizam a plataforma para oferecer serviços de limpeza. Enquanto a Zolvers oferece oportunidades de emprego com a possibilidade de formalização, mas sem estabilidade, a Up & Go é detida e gerida por cooperativas que procuram garantir salários dignos aos seus membros. Em termos de condições de trabalho, a Zolvers reproduz as assimetrias de poder do trabalho doméstico, subordinando os trabalhadores à plataforma e aos empregadores. Em contrapartida, a Up & Go dá poder aos trabalhadores para decidirem os seus horários e empregadores. Isto está relacionado com a natureza cooperativa da Up & Go, que promove o envolvimento dos trabalhadores na governação.

Palavras-chave: economia digital; trabalho digital; cooperativismo de plataforma; desigualdade de género; interseccionalidade

Introducción

Desde la segunda década de este siglo, las plataformas digitales han modificado el panorama económico y sociopolítico en nuestras sociedades. La aparición del capitalismo de plataformas (Srnicek, 2018) ha traído consigo nuevas formas de trabajo que, aunque representan oportunidades de generación de ingresos para los trabajadores, también plantean varios retos y preocupaciones (Del Bono, 2020; Graham, Hjorth, y Lehdonvirta, 2017; López Mourelo y Pereyra, 2020). Una alternativa emergente al modelo de

plataformas *corporativas* surge de las *cooperativas* de plataformas.

El cooperativismo de plataformas aboga por la creación de empresas de plataforma basadas en modelos democráticos de propiedad y gobernanza (Scholz 2016). Este movimiento propone hacer frente a la precariedad laboral y garantizar una gestión transparente de los datos. Más allá de esto, en términos generales brega por democratizar la economía, es decir, promover la autonomía y la participación de los trabajadores y generar niveles crecientes de igualdad. En este sentido, si bien la precariedad laboral y la gestión algorítmica son cruciales para comprender el trabajo en estas plataformas, el género es otra dimensión clave que merece consideración en el contexto de la economía digital. Aunque la bibliografía que analiza la dimensión de género en la economía digital es abundante (Grau-Sarabia y Fuster-Morell, 2021), es necesario explorar este enfoque en el contexto del cooperativismo de plataformas (Salvagni, Grohmann y Matos, 2022).

Este artículo analiza la inclusión sociolaboral de las mujeres de sectores populares en las plataformas laborales digitales contrastando el modelo de las plataformas corporativas frente a la alternativa de las cooperativas de plataforma. Los estudios del trabajo con perspectiva de género evidencian las desigualdades y dificultades actuales de las mujeres para lograr la inclusión social mediante el trabajo formal (Bustelo et al., 2020; OIT, 2017). En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo reconoce desde hace tiempo la importancia de las cooperativas para promover los principios del trabajo decente y la igualdad de género (OIT, 2022).

La literatura especializada en trabajo digital y géneros se divide entre perspectivas que sostienen que las nuevas formas de trabajo digital suponen una ampliación de las oportunidades para las mujeres y posturas que enfatizan en la persistencia de las desigualdades de género. Por lo tanto, ¿hasta qué punto las nuevas formas de trabajo mediadas por las plataformas digitales implican una expansión de las oportunidades para las mujeres? Este artículo pretende contribuir a este debate a través de un análisis comparado de corte cualitativo entre una plataforma de trabajo doméstico corporativa y una cooperativa, con el objetivo de visibilizar el potencial del modelo cooperativo para impulsar la inclusión sociolaboral de las mujeres de sectores populares. Aunque cuestionamos la esencialización de los roles de género, seleccionamos estas plataformas porque el trabajo doméstico remunerado es actualmente una fuente paradigmática de inserción laboral para las mujeres de sectores populares. Sostenemos que este estudio comparativo aporta elementos para reflexionar sobre la digitalización de un sector tradicionalmente feminizado y las problemáticas derivadas del trabajo en plataformas, así como aprendizajes y contribuciones del modelo cooperativo para construir una economía digital más justa.

A continuación, se describen la estrategia teórico-metodológica y los casos. Seguidamente, se analizan las dos plataformas en función de tres dimensiones de la inclusión sociolaboral: inclusión económica, condiciones laborales y gobernanza. Por último, se esbozan las principales conclusiones y aprendizajes, al tiempo que se plantean nuevas líneas de investigación.

Claves teórico-metodológicas

Una de las principales preocupaciones que suscitan las plataformas laborales es que

ofrecen empleos precarios, cuyas formas de contratación asumen la igualdad entre las partes, prescindiendo de los compromisos normativos propios de una relación laboral (Palomino, 2020). En general, los trabajadores de estas plataformas carecen de vacaciones pagas, licencias, sistemas de asignaciones familiares e indemnizaciones por despido, están excluidos de las compensaciones laborales y también carecen de representación sindical (Berg et al., 2019). Si bien discursivamente estas plataformas celebran la incorporación de los trabajadores en calidad de (micro) emprendedores, trabajadores autónomos o *freelancers*, en los hechos, el modelo de negocio se apoya en la precariedad y flexibilidad de las relaciones laborales.

Otro de los rasgos centrales de estas nuevas formas de trabajo es el lugar que ocupan los algoritmos, a saber: series de operaciones que permiten analizar un conjunto de datos para obtener información precisa y tomar decisiones sobre una cuestión en particular. En las plataformas, la organización del trabajo se lleva a cabo mediante algoritmos que lo asignan y evalúan basándose en las opiniones de los usuarios y en el seguimiento de la actividad de los trabajadores. Este panóptico algorítmico (Köhler, 2020) permite la vigilancia y el control permanentes de los trabajadores. En consecuencia, en lugar de la promesa de autonomía promocionada por las plataformas, éstas refuerzan y profundizan la heteronomía y la subordinación, así como la discriminación y las desigualdades sociales.

Frente a estas problemáticas, las cooperativas son consideradas una estrategia potente, pues desde sus comienzos han estado vinculadas con las luchas de los/as trabajadores/as por mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en contextos con hegemonía capitalista. Una *cooperativa* de plataforma es "una empresa que opera principalmente a través de plataformas digitales para la interacción o el intercambio de bienes y/o servicios y que está estructurada en línea con la Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa" (Mayo, 2019, p. 4). Dado que la formación de cooperativas puede encontrar obstáculos legales y políticos en diversas jurisdicciones (Pentzien, 2020), la característica central de estas empresas reside en su identidad, independientemente de la forma jurídica que adopten (Mannan y Pek, 2021). Incluso el grado en que se incorpora la tecnología puede variar (Cohen, 2018; CICOPA, 2021). Según el Directorio de Cooperativas de Plataforma, existen 546 proyectos en 50 países⁵³.

En este artículo nos interesa poner el foco en las cuestiones de la precariedad y el control desde una perspectiva de género. Existe la creencia generalizada de que las nuevas formas de trabajo digital suponen una ampliación de las oportunidades para las mujeres por varias razones. Facilitan el equilibrio entre el trabajo remunerado y las tareas domésticas gracias a la flexibilidad horaria; eliminan barreras de entrada y permanencia para sectores laborales típicamente masculinos; mejoran las condiciones laborales en el sector informal; permiten la independencia económica; y, debido al carácter colaborativo de las plataformas, favorecen la creación de redes profesionales (Costhek Abílio, 2020; Blanchard, 2023; Bustelo et al., 2019).

Diversos estudios, sin embargo, muestran que la brecha salarial, la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional y los estereotipos de género persisten (Rodríguez-Modroño, Agenjo-Calderón y López-Igual, 2022). En primer lugar, los hombres tienen un 21% más de probabilidades de estar en línea que las mujeres en todo el mundo,

⁵³Para conocer los detalles de los proyectos, consultar: <https://directory.platform.coop/#14.77/-40.66842/-46.83338>

porcentaje que se eleva al 52% en los países menos desarrollados (Alliance for Affordable Internet, 2021). En América Latina, mientras que las mujeres representan el 40% de los mercados laborales, su participación se reduce al 30% en el segmento de las plataformas (Ballesty y Albrieu, 2023). Los datos relevados mediante la encuesta After Access⁵⁴ en cinco países de la región evidencian que, si bien las tareas en línea son la principal actividad para mujeres y hombres, tienen una incidencia mayor entre las mujeres. Le siguen las actividades de compra y entrega de artículos para el hogar, y servicios de limpieza, también con una mayor representación femenina. Por el contrario, el trabajo para aplicaciones de servicio de taxis es más importante para los hombres (Agüero et al., 2019). Esta concentración de prestadoras mujeres replica la segregación ocupacional que vincula a las mujeres con el ámbito doméstico, reservando el ámbito público a los varones.

Esta división del trabajo también expone a las mujeres a ejercer principalmente tareas que requieren baja o nula cualificación y que son peor remuneradas. No obstante, la brecha salarial persiste, incluso cuando mujeres y hombres prestan el mismo servicio (Hawkins, 2018; Partenio, 2020) debido a preferencias basadas en el género, como la velocidad de conducción de un vehículo o el desigual ritmo de aprendizaje de las mujeres respecto de los hombres en relación con la sobrecarga de trabajos no remunerados que recaen en ellas (Cook et al., 2021; Gaskell, 2018). Esto demuestra que ha habido una falta sistemática de reconocimiento por parte de las plataformas laborales del trabajo generizado de la reproducción social, lo que ha llevado a una mayor informalización del trabajo y a la precarización de las mujeres marginadas (Rani et al., 2022, p. 428). Estas desigualdades se acrecientan desde una perspectiva interseccional, articulando desigualdades de clase, raza/etnia, género y orientación sexual (Scaserra y Partenio, 2021).

Con el propósito de evaluar el potencial laboral que estas plataformas ofrecen a las mujeres de sectores populares comparamos una plataforma de trabajo doméstico corporativa y una cooperativa, basándonos en la hipótesis de trabajo de que el modelo cooperativo proporciona mayores herramientas para impulsar la inclusión sociolaboral de las mujeres de sectores populares. El diseño de la investigación es cualitativo y el enfoque metodológico se basa en la comparación de dos plataformas: Zolvers, fundada en 2013 en Argentina y que opera como intermediaria o *marketplace* entre quienes ofrecen y quienes demandan servicios de limpieza a domicilio; y Up & Go, fundada en 2017 en Nueva York y propiedad de seis cooperativas de trabajo que utilizan la plataforma para ofrecer diversos servicios bajo demanda, en particular servicios de limpieza a domicilio. Teniendo en cuenta que la fuerza de trabajo tanto de Up & Go como de Zolvers está compuesta mayoritariamente por mujeres (con una minoría de hombres), utilizaremos el genérico femenino de "trabajadoras" a lo largo del documento para referirnos a quienes integran ambas plataformas.

La selección de los casos se definió en función de los siguientes aspectos. En cuanto a la plataforma *corporativa*, se seleccionó a Zolvers por ser una de las principales empresas digitales en el rubro de servicios de limpieza y cuidado del hogar en América Latina, operando en cuatro países: Argentina, Chile, Colombia y México.

⁵⁴ Las encuestas After Access forman parte de una iniciativa global que recopila información sobre el acceso y uso de las TIC en el Sur global. En 2017-2018 se llevó a cabo en América Latina y recopiló información de aproximadamente 1500 hogares e individuos en Argentina, Colombia, Guatemala, Paraguay y Perú respectivamente (After Access 2018).

Particularmente, en el análisis focalizamos en las características del modelo en Argentina, donde opera desde hace diez años y emplea aproximadamente a 160.000 trabajadoras (Blanchard, 2023, p. 47). Alrededor del 35% de estas trabajadoras son migrantes, principalmente de países limítrofes (Pereyra, Poblete y Tizziani, 2023, p. 35).

Aunque las plataformas corporativas tienen un impacto significativo en los servicios de limpieza a domicilio (Blanchard, 2023), las experiencias cooperativas son menos numerosas o se encuentran en una fase más incipiente, especialmente en América Latina. En este contexto, la cooperativa de plataforma Up & Go que actualmente opera en las ciudades estadounidenses de Nueva York, Queens, Manhattan, el Bronx, Brooklyn, Staten Island y Philadelphia representa un caso paradigmático. Funciona desde hace seis años, e inicialmente estuvo integrada por tres cooperativas de trabajo. Desde entonces, ha crecido hasta abarcar seis cooperativas, y recientemente ha ampliado su área de cobertura. Está compuesta principalmente por trabajadoras migrantes. En este sentido, Up & Go ofrece una excelente oportunidad para examinar la intersección de la migración y la clase en la inclusión sociolaboral de las mujeres.

Cabe mencionar que recientemente han surgido experiencias relevantes en América Latina (Gualavisí y Vizuete-Sandoval, 2023). Una de ellas es Asoclim, una nueva plataforma ecuatoriana de limpieza a domicilio organizada por trabajadoras sindicalizadas que en 2022 obtuvo una de las dos mejores puntuaciones de Fairwork en ese país (Fairwork, 2022).⁵⁵ Aunque Asoclim puede ser un caso viable para incluir en este estudio, buscamos comparar plataformas con grados similares de consolidación, considerando la duración de su presencia en el mercado como un factor determinante.

La estrategia metodológica de aproximación a los casos se basó en el análisis documental (Sá-Silva et al., 2009; Valles, 2000) de distintas fuentes secundarias. Se realizó una revisión de un corpus bibliográfico compuesto por investigaciones académicas, informes de organismos e instituciones internacionales y locales, y noticias e informes periodísticos, con la finalidad de recuperar los datos e información pertinente a los interrogantes del presente trabajo. Estas fuentes fueron integradas con material audiovisual sobre los casos disponible en la web. Complementariamente, se realizó una exploración y análisis de la información disponible en las páginas web, blogs y las interfaces de cada plataforma. Esto permitió combinar y contrastar datos de relevancia (Valles, 2000). En un ensayo anterior, hemos presentado una aproximación preliminar al problema bajo estudio (Kasparian et al., 2021).

Para llevar a cabo el análisis comparativo, definimos un conjunto de dimensiones relativas a la inclusión sociolaboral de las mujeres en estas plataformas y las organizamos en tres grupos: inclusión económica, condiciones laborales y gobernanza. En cuanto a la *inclusión económica*, registramos el acceso a la propiedad del negocio, la remuneración de las trabajadoras, la formalización del trabajo, las tarifas y el tipo de intermediación que opera la plataforma. En cuanto a las *condiciones laborales*, nos centramos en el acceso a puestos de trabajo y asignación de tareas y servicios, la flexibilidad del tiempo de trabajo, las formas de control, y el reclutamiento y la evaluación de las trabajadoras. En cuanto a la *gobernanza*, exploramos las formas de participación de las trabajadoras en la toma de decisiones de las plataformas.

⁵⁵ La calificación de Fairwork se basa en cinco principios de trabajo justo: pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa. Más información en <https://fair.work/es/fw/homepage/>

Las dimensiones se establecieron con el fin de analizar las plataformas según sus dos principales promesas, a saber, crear oportunidades laborales y proporcionar autonomía. Por lo tanto, este estudio no sólo examina la inclusión económica promovida por estos empleos, sino también las condiciones de trabajo y la participación en la gobernanza, con el fin de evaluar hasta qué punto las plataformas permiten la autonomía. Con respecto a estas dimensiones, algunos estudios muestran que, aunque las plataformas de trabajo doméstico pueden aumentar la transparencia de los pagos, no mejoran necesariamente las condiciones laborales (Fudge y Hobden, 2018). Además, aunque contribuyen a la formalización del empleo, al mismo tiempo crean nuevas formas de control algorítmico (Kampouri, 2022). Además, las investigaciones sugieren que tienden a beneficiar a los clientes y, por lo tanto, refuerzan las relaciones de poder desiguales del trabajo doméstico tradicional (Hunt y Machingura, 2016). Por el contrario, Fudge y Hobden (2018) sostienen que las cooperativas pueden proporcionar a las trabajadoras domésticas economías de escala, voz y representación, así como ayudar a formalizar su relación laboral y garantizar la seguridad laboral y social.

Nuestro concepto de inclusión sociolaboral se nutre del concepto de *inclusión sustantiva* de Gurusurthy y Ganapathy (2023), entendido como la inclusión que permite la participación de las mujeres en la economía digital en términos que las favorecen (p. 72). Estas autoras afirman que las cooperativas y las plataformas dirigidas por empresas sociales tienen mayor capacidad de fomentar este tipo de inclusión, ya que son más sensibles a los problemas que enfrentan las mujeres. La inclusión sustantiva requiere reducir las asimetrías de poder mediante un diseño socialmente integrado que busque empoderar a los grupos sociales históricamente marginados, una intermediación ética que privilegie la justicia y la equidad, y estrategias equitativas de creación y distribución del valor de los datos. Las dimensiones seleccionadas en este estudio pretenden contribuir a debatir las formas que puede adoptar la inclusión de las mujeres de sectores populares en las plataformas de trabajo doméstico.

Comparación entre plataformas de trabajo doméstico remunerado

Zolvers: formalización subordinada

Zolvers es una plataforma fundada en 2013 en Argentina, con presencia en Chile, Colombia y México. Esta plataforma funciona como intermediaria o *marketplace* entre quienes ofrecen y quienes requieren servicios de limpieza del hogar, así como servicios de limpieza de oficinas, cuidado de adultos mayores, mantenimiento y reparaciones generales del hogar, electricidad y gas, entre otros.

Zolvers presenta varias rupturas respecto a la generalidad de las plataformas que funcionan en la Argentina (Blanchard, 2023; Hopp y Kasparian, 2021; Pereyra, Poblete y Tizziani, 2023; Reygadas, 2020). Uno de los aspectos positivos destacados refiere a la inclusión económica a través de la promoción de la formalización laboral de las trabajadoras de casas particulares. Según datos de la OIT (2021), el trabajo de limpieza en casas particulares en Argentina involucra aproximadamente a 1.300.000 trabajadoras, de las cuales más del 75% se encuentran en la informalidad. Investigación realizada por Pereyra, Poblete y Tizziani (2023) muestra que la formalización de los puestos de trabajo obtenidos a través de la plataforma alcanza el 40% en Argentina, cifra significativamente

superior a la del conjunto del sector. Tal como afirman otros estudios acerca del rol de los intermediadores en la formalización del trabajo doméstico (Fudge y Hobden, 2018), la plataforma favorece el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de relaciones laborales, lo que se vincula a un mayor acceso a los derechos del trabajo. Cabe destacar, sin embargo, que más que las acciones de las plataformas, la clave para evaluar si estas fomentan la formalización y de qué manera, reside en la normativa laboral vigente. En el caso de Argentina, el trabajo doméstico se rige por la Ley 26844, sancionada en 2013⁵⁶, que reconoce derechos laborales a las trabajadoras domésticas, históricamente marginadas.

Sobre la base de esta ley, la plataforma provee una serie de incentivos y facilidades para el registro de las trabajadoras. Entre ellos, el servicio Zolvers Pagos, lanzado en 2017, permite a los empleadores formalizar a las trabajadoras mediante su inscripción ante la agencia nacional de seguridad social, abonar los salarios de modo online y automatizado, realizar las contribuciones patronales y las correspondientes a la aseguradora de riesgos del trabajo, gestionar y hacer el seguimiento de las horas trabajadas, horas extras y licencias e imprimir los recibos de sueldo. Además, la plataforma brinda asesoramiento gratuito a los empleadores para acompañar este proceso. A partir de su registro las trabajadoras pueden acceder a cuentas bancarias gratuitas, tarjetas de débito y crédito y otros beneficios. Por otro lado, los estudios sobre esta plataforma destacan la facilidad para buscar y acceder a un empleo, lo que permite a las trabajadoras conseguir trabajo e integrarse de manera relativamente rápida (Pereyra, Poblete y Tizziani, 2023). En cuanto a las formas de intermediación, la plataforma sólo es intermediaria en los pagos cuando se utiliza Zolvers Pagos y cobra comisiones únicamente a los clientes que contratan los servicios de limpieza y no a las trabajadoras. Esta comisión varía en su rango en función del tipo y la cantidad de horas del servicio que se solicite (Zolvers, 2022a).

Sin embargo, si bien la plataforma promueve el registro laboral, no tiene la capacidad de hacer cumplir la normativa ni se niega a ofrecer el servicio de intermediación si los empleadores no formalizan la relación de trabajo. Así, Zolvers indica en su página web y en su aplicación que las leyes laborales incluyen la obligación de registro, pero que ésta debe acordarse con la trabajadora de manera particular. Esto puede vincularse con que la inclusión económica de las trabajadoras forma parte de una estrategia de negocios que apunta a la “base de la pirámide” (Cecilia Retegui, cofundadora de Zolvers, en Diamante, 2017) más que de una estrategia de inclusión social desde la perspectiva de derechos. Dicha perspectiva sostiene que, al incluir a los grupos sociales con menores ingresos (base de la pirámide) como clientes, proveedores o distribuidores, no solo se generan oportunidades comerciales, sino que también se reduce la pobreza. Dado que las plataformas dependen de mercados extremadamente cambiantes y, en particular, del financiamiento de capitales de riesgo, resulta poco probable que puedan proporcionar inclusión sociolaboral a las mujeres de sectores populares a largo plazo.

Respecto a las condiciones laborales, Zolvers se encuentra entre las plataformas que menos dependencia y control establecen sobre las trabajadoras en Argentina (Madariaga et al., 2019). Por ejemplo, como señala Reygadas (2020), éstas no deben mantenerse conectadas a la interfaz de la plataforma de modo continuo durante la jornada laboral. Además, la plataforma les da mayor visibilidad para acceder a los empleos. La

⁵⁶ Ley N° 26844 "Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares" (2013). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

flexibilidad para seleccionar y tomar trabajos se presenta como otro de los aspectos favorables, dado que brinda posibilidades de definir la jornada laboral de acuerdo con las necesidades particulares de cada trabajadora. A pesar de estas mejoras en las condiciones laborales es preciso matizar algunos de sus alcances y señalar limitaciones (Hopp y Kasparian, 2021; Pereyra, Poblete y Tizziani, 2023).

La plataforma reproduce la desigualdad en las negociaciones entre trabajadoras y empleadores característica del sector. En primer lugar, Zolvers interviene en el contacto inicial entre cada empleador y empleada, tras el cual, las negociaciones sobre el salario, las tareas y condiciones de trabajo se realizan de modo individual. En caso de desacuerdos, las trabajadoras pueden contactar a la plataforma y solicitar información, pero generalmente esta no intermedia en la relación laboral y no garantiza la estabilidad ni las condiciones de trabajo (Pereyra, Poblete y Tizziani, 2023). Además, Zolvers es propietaria de los datos que permiten la selección de las trabajadoras y de los datos generados con el uso de la interfaz digital.

En segundo lugar, el sistema de selección de personal profundiza dichas asimetrías. Zolvers realiza un proceso de reclutamiento que incluye la recopilación de datos personales, el registro de imágenes de documentación, la confirmación de experiencias laborales y las referencias de trabajos anteriores. Los empleadores además pueden dejar comentarios y recomendaciones públicas respecto a las trabajadoras. Toda esta información se brinda al empleador cuando selecciona un perfil, de modo que este puede aceptarlo e iniciar el contacto o rechazarlo y solicitar otro perfil. En contrapartida, la plataforma no realiza el mismo proceso de selección entre quienes desean contratar servicios y las trabajadoras no cuentan con antecedentes sobre las características de los empleadores.

En tercer lugar, una vez que se acuerda la contratación, es posible cambiar de “Zolver” – como nombra la plataforma a las trabajadoras – hasta cuatro veces si se considera que ninguna cumple con los requisitos y, finalmente, solicitar el reembolso de dinero (Zolvers, 2022b). Los empleadores cuentan con una “garantía de satisfacción” de 30 días, mediante la cual pueden presentar un reclamo con las razones de la disconformidad, que pueden incluir la inasistencia, el incumplimiento con los requisitos solicitados, la falta de disponibilidad en el horario y la falta de ética y moral de las trabajadoras (Zolvers, 2015). En caso de ser aprobado, la plataforma se contacta para conocer en detalle las causas y reactivar el pedido para asignar otra trabajadora. Si nuevamente se presenta una situación de disconformidad se procede a la devolución de la reserva. En contraposición, las trabajadoras tienen mayores dificultades para finalizar el vínculo laboral o rechazar un trabajo, pues pueden recibir penalizaciones (Zolvers, 2023a). En el caso de que el cliente cambie las condiciones del servicio (cantidad de horas, días y/o lugar), las trabajadoras tienen la posibilidad de cancelarlo si no pueden cumplir con los nuevos parámetros, pero deben notificarlo a la plataforma, para que esta se comuniquen con el cliente y valide la información de modo que no afecte la reputación de su perfil (Zolvers, 2023).

Por último, Zolvers cuenta con un sistema de calificación y reputación. De acuerdo con las condiciones y política de comportamiento de la plataforma (Zolvers, 2023b), la reputación de cada trabajadora depende de los trabajos realizados y la calificación que otorgan los clientes. A mayor cantidad de servicios cumplidos y calificaciones positivas se suman puntos al perfil de la trabajadora, mientras que las calificaciones negativas, el rechazo de trabajos ya asignados, las inasistencias o incumplimiento con compromisos asumidos, disminuye el puntaje. Zolvers no muestra nuevos trabajos e incluso puede

desactivar sin compromiso de reactivación a las trabajadoras con reputaciones bajas. La sujeción al sistema de calificación reduce la disposición de las trabajadoras sobre la organización de su propio trabajo e incrementa la subordinación a la interfaz y los algoritmos de la plataforma (Köhler, 2020; O'Neil, 2016; Scasserra, 2018). Además, tal como señalan Scaserra y Partenio (2021), para las trabajadoras que asumen tareas de cuidado el cumplimiento con los requisitos de las políticas de reputación se vuelve particularmente dificultoso. Esos aspectos tensionan el postulado de que la flexibilidad del modelo de plataformas facilita a las trabajadoras mayores niveles de autonomía y posibilidades de conciliar el trabajo remunerado y el de cuidado (Bustelo et al., 2019).

Mientras tanto, las mismas o similares condiciones de validación y calificación no se aplican para los empleadores, pues las trabajadoras no tienen la posibilidad de realizar comentarios o calificaciones que impacten en la reputación de los clientes. Esto abre un espacio para distintas arbitrariedades, sesgos y discriminaciones por parte de los empleadores. Tal como señalamos anteriormente, este tipo de sistemas reproducen las estructuras discriminatorias propias del trabajo doméstico (Blanchard, 2023; Fudge y Hobden, 2018).

En cuanto a la gobernanza, la plataforma no habilita mecanismos de participación para las trabajadoras. Por consiguiente, de acuerdo con los hallazgos de Hopp y Kasparian (2021), argumentamos que la posición de las trabajadoras está subordinada tanto respecto de quienes la contratan como de la plataforma de intermediación laboral. Aunque se han producido mejoras en la inclusión económica y en las condiciones laborales de las trabajadoras de casas particulares, se registra un desequilibrio de poder entre trabajadoras, empleadores y plataforma que limita la promoción de condiciones laborales más justas.

Up & Go: estabilidad asociativa y autónoma

Up & Go es una cooperativa de plataformas que presta servicios profesionales de limpieza de hogares y oficinas, y trabajos manuales, como mudanzas, y paseo y cuidados de mascotas. Con sede principal en la ciudad de Nueva York, opera en Queens, Manhattan, el Bronx, Brooklyn, Staten Island y Philadelphia. Fue fundada en 2017 a partir de la iniciativa y el financiamiento de organizaciones sin fines de lucro centradas en la promoción de cooperativas y problemáticas vinculadas a la pobreza⁵⁷, junto a tres cooperativas tradicionales de limpieza, tras lo que se sumaron tres cooperativas más. Up & Go está conformada por las 44 trabajadoras de estas cooperativas, en su mayoría mujeres inmigrantes latinoamericanas (Novick, 8 de agosto de 2018; Pereira, 2022). A través de la plataforma los usuarios pueden solicitar a demanda estos servicios a la cooperativa.

Esta cooperativa de plataformas posee una serie de características que contrastan con el modelo corporativo representado por Zolvers. Up & Go se estructura a través de un modelo de gestión democrática y de propiedad colectiva en el que las trabajadoras de las cooperativas son copropietarias de la plataforma. Esto no solo implica inclusión económica, sino también cambios clave en la gobernanza de la plataforma. A diferencia

⁵⁷ El banco británico Barclays y Robin Hood Foundation financiaron a la cooperativa. También coordina el proceso el Center for Family Life de Brooklyn, una organización sin fines de lucro de servicios familiares y sociales que impulsa la conformación de cooperativas. CoLab Cooperative desarrolló la aplicación.

de Zolvers en donde no existen mecanismos para la participación de las trabajadoras, en Up & Go las asociadas son parte de la toma de decisiones sobre todos los aspectos concernientes al desarrollo y funcionamiento de la plataforma y la organización del trabajo. Este esquema, además, implica la inexistencia de intermediación entre quienes solicitan el servicio y las trabajadoras. Es decir, a diferencia del modelo de intermediación del estilo de agencia de colocación de Zolvers, Up & Go se trata de una tecnología digital que viabiliza el contacto directo de las cooperativas de trabajo con sus clientes. Esto tiene un impacto en el modo en que se perciben las trabajadoras: “Me da un sentimiento de dignidad que finalmente otras personas nos vean como nosotros nos vemos a nosotros mismos: profesionales brindando un servicio valioso. Como miembro de Up & Go, no solo soy una limpiadora de casas, sino también contadora, especialista en marketing y propietaria de un negocio” (Dominguez, March 8, 2018 [Traducción Propia]).

En lo concerniente a la inclusión económica, el modelo de negocio de Up & Go tiene como prioridad la profesionalización del servicio de limpieza y el sostenimiento de salarios y condiciones laborales justas. Esto se traduce en el esquema de tarifas y en la apropiación y el uso de las ganancias. Como estipulan en su página web, el esquema tarifario supone que el 95% del total del precio cobrado se destina al salario de las trabajadoras y el 5% restante al mantenimiento de la infraestructura digital. Esto se diferencia de las empresas corporativas de plataformas de limpieza en las que sus trabajadoras suelen obtener entre el 50% y el 25% de la tarifa (Haas, 2020). En este sentido, la cooperativa opta por priorizar los salarios en lugar de destinar fondos al desarrollo tecnológico, por ejemplo, para extraer un beneficio económico del uso de los datos. Este esquema redunda positivamente en la vida económica de las trabajadoras, como relata una de ellas: “De un año a otro hemos visto el crecimiento. Mi crecimiento económico ha sido de un 20%, además de que puedo trabajar menos horas y por un precio que antes tenía por todo un día. Ahora puedo pensar en ahorrar para un bien futuro, una casa, un auto, tengo otras metas, las veo cada mes, en todo lo que cobro” (Entrevista en *Around the world.coop*, 2020). Por otra parte, las tarifas de los servicios son fijadas y discutidas entre las trabajadoras y los montos y actualizaciones de los salarios se definen colectivamente. De este modo, se evita la negociación individual entre trabajadora y empleador/a característica de Zolvers y se garantiza estabilidad y un piso salarial. Además, como argumentan Fudge y Hobden (2018), el hecho de que sean las trabajadoras las que gestionen la plataforma implica mayores garantías de que quienes contratan los servicios respetarán las condiciones laborales y de contratación pactadas. Sin embargo, a la hora de evaluar la inclusión económica y la sostenibilidad a largo plazo, cabe considerar dos retos del mercado: la financiación y la competencia.

Respecto a la financiación del desarrollo y el mantenimiento de la tecnología, y los costos del funcionamiento, las plataformas corporativas suelen recurrir al capital de riesgo, mientras que el sector cooperativo tiende a buscar apoyo en fundaciones, y gobiernos (Bunders, Arets, Frenken y De Moor, 2022; Scholz, 2022). Con relación a la competencia, el modelo de plataformas se basa en los efectos de red para favorecer a los monopolios. Esto plantea un escenario difícil para que prosperen las experiencias cooperativas. Sin embargo, las infraestructuras digitales también facilitan tácticas de marketing innovadoras y colaborativas que permiten ampliar la clientela de las cooperativas. En este sentido, las cooperativas de plataformas no escalan replicando el modelo de las plataformas corporativas, sino creando redes de empresas que eventualmente pueden llegar a competir con las grandes compañías (Kasparian, 2022; Scholz, 2022). Los desafíos de este modelo de escala implican, por un lado, mantener los valores y principios cooperativos a medida que las cooperativas se expanden y, por el

otro, atraer a un tipo específico de cliente, un consumidor consciente, al menos durante las fases iniciales de la experiencia.

En cuanto a las condiciones de trabajo, esta plataforma cooperativa otorga un mayor control a las trabajadoras sobre la organización de los turnos de trabajo y la estabilidad de los puestos de trabajo. Esto ocurre porque los puestos de trabajo se distribuyen de forma que se garantice la estabilidad y la regularidad de los ingresos, en función de la disponibilidad de las asociadas. Además, pueden solicitar licencia por enfermedad sin arriesgarse a perder el puesto de trabajo. Así, gozan de mayor seguridad y más posibilidades de ajustar el empleo a sus necesidades individuales y tareas de cuidado.

El modelo de Up & Go permite reducir desigualdades entre las trabajadoras y quienes contratan sus servicios. Además de la definición colectiva de los salarios y la eliminación de la figura del intermediario, al iniciar su solicitud los empleadores deben proveer una serie de datos respecto a las condiciones del trabajo y las especificidades de las tareas requeridas. Al solicitar un servicio se requiere el detalle de aspectos como el tamaño del domicilio, la provisión de instrumentos de trabajo, las características del trabajo y el detalle de las tareas a realizar. Luego, las trabajadoras reciben esta información y definen si aceptan o rechazan el trabajo (Cannon, Thorpe y Emili, 2020).

La plataforma no posee ni utiliza un sistema de calificación y reputación individual de las trabajadoras. Quienes contratan sus servicios no tienen la posibilidad de otorgar un puntaje o realizar comentarios de modo individualizado, sino que únicamente pueden calificar la calidad del servicio de Up & Go (Cannon, Thorpe y Emili, 2020). Además, cuentan con un sistema de revisión de calidad y de evaluación de la satisfacción del cliente que, si bien considera sus comentarios y/o reclamos, protege a las trabajadoras ante arbitrariedades. Ante la ausencia de evaluaciones personalizadas, ¿qué dinámicas internas despliega Up & Go para garantizar un servicio de calidad?

Como se notifica en las políticas de servicio de Up & Go disponibles en la página web, las trabajadoras cuentan con dos mecanismos para documentar que el trabajo fue realizado correctamente: tomar fotografías tras completar el servicio y/o, si el cliente no autoriza esta operación, solicitarles que completen un breve formulario confirmando la satisfacción con la limpieza. En caso de que los empleadores no estén conformes o presenten inquietudes, poseen un plazo de 48 horas para notificarlo directamente a Up & Go mediante un formulario. La revisión de cada queja presentada se realiza caso por caso y la resolución se basa en los criterios y estándares fijados por el colectivo de trabajadoras de Up & Go. La solución de los reclamos prioriza no afectar el salario de las trabajadoras, por lo que se especifica que no incluye el reembolso por los trabajos que fueron completados. Así, Up & Go se involucra en todo el proceso de evaluación y resolución de inconvenientes, de modo tal de asegurar una mediación equilibrada, reduciendo las asimetrías entre empleadores y trabajadoras.

A diferencia de la plataforma corporativa, funciones que son delegadas a los sistemas de algoritmos y calificación, como la asignación de tareas y servicios en el caso de Zolvers, son recobradas por las trabajadoras al ser ellas quienes distribuyen y organizan manualmente el propio trabajo en función de sus criterios y necesidades. El control de las trabajadoras sobre la plataforma les proporciona mayor autonomía y ascendencia sobre la dinámica de trabajo. Como señalaba una fundadora de una de las cooperativas involucradas en Up & Go en una entrevista: "Podemos elegir nuestros propios horarios, determinar los precios, tratar profesionalmente con los clientes. Los clientes saben que

no somos solo un trabajador, somos un propietario" (Novick, 8 de agosto de 2018).

Otro aspecto destacable respecto a la gobernanza democrática de la plataforma radica en el carácter colectivo de la cooperativa de plataforma que favorece la creación de un entorno de encuentro e intercambio (Fuster-Morel, Espelt y Renau, 2021; Around the world.coop, 2020). De esta forma, la propuesta cooperativa apela a una construcción colectiva, que trastoca la idea de progreso individual y la lógica emprendedurista inherente al capitalismo de plataformas. Las plataformas empresariales tienden a fragmentar la fuerza de trabajo y no facilitan espacios de reunión y comunicación. Por el contrario, el modelo de organización y funcionamiento cooperativo de Up & Go se basa en procesos democráticos, que ponen en contacto a las trabajadoras entre sí y con las distintas organizaciones involucradas, permitiendo el intercambio de recursos y conocimientos, el despliegue de estrategias conjuntas y la creación de redes y alianzas con el ecosistema cooperativo (Wallace, 2018). Asimismo, Up & Go se encuentra en permanente intercambio con otras cooperativas ubicadas en la ciudad de Nueva York. Esto es especialmente importante, dado que, como plantean Bunders, Arets, Frenken y De Moor (2022), el apoyo institucional y organizativo es un aspecto clave de la viabilidad de las cooperativas de plataforma en general, y de las vinculadas al sector de la limpieza y el cuidado en particular (p. 6).

Por último, la propiedad intelectual del software es colectiva (Scholz, 2022). La participación de las tres cooperativas fundadoras desde el comienzo del proyecto garantizó que el software desarrollado por la cooperativa tecnológica CoLab Cooperative contenga los criterios, valores y necesidades de sus integrantes (Crow Expedition 2018). Por ejemplo, la aplicación visibiliza las trayectorias colectivas de las organizaciones en lugar de presentar perfiles individuales de trabajadoras tal como hacen las plataformas corporativas. La plataforma ha permitido agilizar la organización del trabajo y la comunicación eficiente con los clientes gracias a la posibilidad de contratar, solicitar servicios y pagar tarifas establecidas por las propias trabajadoras dentro de la aplicación. Siguiendo a Salvagni, Grohmann y Matos (2022), la participación de las trabajadoras en todas las fases del ciclo es un aspecto distintivo en la construcción de plataformas basadas en la justicia de diseño, que implica "incorporar la igualdad de clase, género, raza y sexualidad en el diseño de las plataformas y no solo en la organización del trabajo" (p. 713).

En suma, frente a la estrategia individual planteada por la plataforma de intermediación laboral Zolvers, Up & Go garantiza la estabilidad laboral e incrementa la participación de las trabajadoras en la tarifa, a la vez que las posiciona en un lugar de mayor autonomía y autoestima en el que son ellas mismas las que toman las decisiones (Tabla 1). Por tanto, formar parte de una cooperativa e integrarse en Up & Go, además de garantizarles un trabajo digno y un salario justo, les permite participar en todos los roles implicados en el desarrollo del proyecto, adquiriendo diferentes habilidades, tales como la elaboración de estrategias de negocio y marketing. La gestión de las cooperativas de limpieza y la cooperativa de plataformas que administran intercooperativamente brinda una inserción laboral a las mujeres y genera empoderamiento, tal como destaca una de las trabajadoras en un testimonio audiovisual: "Mi vida antes de pertenecer a la cooperativa Up & Go era muy diferente. Antes no conocía mis derechos, los salarios no eran justos, las horas a veces llegaban a la explotación, sufríamos acoso sexual. Realmente ahora, con la educación y el nivel que tenemos por pertenecer a la cooperativa Up & Go me ha marcado las diferencias" (Entrevista en Around the world.coop, 2020) Esto es especialmente relevante para este grupo demográfico y para un sector caracterizado por

la precariedad, los bajos ingresos, la arbitrariedad de los empleadores y la discriminación (Scholz 2018).

Ante la expansión del capitalismo de plataformas y el aumento de la precariedad laboral, las cooperativas de plataformas ofrecen alternativas que priorizan el bienestar de las trabajadoras y las comunidades. Up & Go no sólo se ha mantenido operativa, sino que ha ampliado sus cooperativas socias y su área de cobertura desde su creación.

Sin embargo, cabe mencionar que Up & Go es una experiencia que alberga a poco más de 40 trabajadoras, en contraste con una empresa que ofrece oportunidades laborales a más de 100.000 mujeres, como Zolvers. En este sentido, se han analizado varios retos relacionados con el alcance y la sostenibilidad de la experiencia en el contexto de la economía digital: financiación e (in)dependencia, competencia y escala del mercado, e identidad cooperativa y políticas de clientes. En la actualidad, uno de los retos más acuciantes del cooperativismo de plataforma radica en el desarrollo de modelos organizativos, tecnológicos y de negocio que permitan la sostenibilidad y el incremento de las experiencias de empoderamiento social.

Tabla 1. Resumen de la comparación entre Zolvers y Up & Go.

Dimensiones	Zolvers	Up & Go
Inclusión económica	<ul style="list-style-type: none"> ● Fomenta el registro laboral. ● Cargos sólo aplicados a los clientes. ● Pocas barreras de acceso al empleo. ● Baja intermediación. ● Se posiciona como intermediadora que carece de capacidad para hacer cumplir la normativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Las cooperativas son propietarias del negocio. ● El 95% de la tarifa se destina a las trabajadoras. ● Acceso a piso salarial. ● Retos del mercado: financiación y competencia. ● No hay intermediación y la cooperativa define las condiciones de contratación.
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ● Baja dependencia y control. ● Flexibilidad horaria. ● Subordinación al empleador y a la plataforma: negociaciones individuales, finalización de relaciones laborales, contratación, sistemas de calificación y reputación. ● Asignación algorítmica del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Flexibilidad horaria con seguridad. ● Licencia por enfermedad. ● Menor subordinación al empleador: la cooperativa establece tarifas, interviene en las relaciones laborales, obtiene información para seleccionar contratantes y puestos de trabajo, sin sistemas de calificación y reputación individuales. ● Asignación humana del trabajo.
Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> ● No hay mecanismos de participación para las trabajadoras 	<ul style="list-style-type: none"> ● Las cooperativas toman las decisiones. ● Redes y alianzas con otras organizaciones

Fuente: elaboración propia.

Conclusiones y próximos pasos

Durante los últimos años, la perspectiva de género ha ganado atención en el análisis de la economía digital. Este artículo ha pretendido contribuir a esta línea de investigación a partir de la comparación entre una plataforma corporativa y una cooperativa en el ámbito del trabajo doméstico en relación con la inclusión sociolaboral ofrecida a trabajadoras de sectores populares. Nuestro análisis ha examinado en qué medida las plataformas corporativas cumplen sus promesas de brindar oportunidades laborales y autonomía, así como las alternativas y los aportes que el modelo de plataforma cooperativa ofrece para crear formas de trabajo equitativas y justas. Para ello, nos hemos centrado en las dimensiones no sólo de la inclusión económica, sino también de las condiciones laborales y la gobernanza de las dos plataformas.

Mientras que Zolvers ofrece inclusión económica, es decir, oportunidades laborales con un mayor índice de formalización, junto con otros estudios, consideramos que la vía cooperativa constituye una opción viable para que las mujeres mejoren sus condiciones laborales y su nivel de vida mediante la participación económica y política. El ejemplo de Up & Go ilustra cómo el cooperativismo y la economía social y solidaria avanzan en soluciones colectivas para abordar la cuestión de la inclusión sociolaboral de las mujeres de sectores populares, así como para desarrollar estrategias de cambio social más amplias. Mediante la participación de las mujeres en la gobernanza esta cooperativa desafía los estereotipos de género y la división sexual del trabajo. Por tanto, esta experiencia pone de manifiesto la importancia crítica de considerar la inclusión desde una perspectiva social y de derechos, y no como un mero componente de una estrategia de negocios.

Up & Go también demuestra que el marco cooperativo de las plataformas permite que éstas se ajusten a las necesidades de las trabajadoras, y no al revés. No obstante, cabe aclarar que la posibilidad de conciliar el trabajo remunerado con las tareas domésticas no debe perder de vista la necesidad de repensar los cuidados en nuestras sociedades y de diseñar sistemas sociales que los desfamiliaricen y desfeminicen. Por otra parte, cabe destacar que si bien la asignación por género dentro del mercado laboral no se modifica en este caso, creemos que este cambio no puede esperarse a escala individual. Por el contrario, deben desarrollarse políticas públicas que involucren a Estados, instituciones y organizaciones para ampliar las oportunidades laborales de las mujeres fuera de las típicas tareas reproductivas en la esfera pública.

La creación de una plataforma cooperativa también conlleva una nueva forma de gestionar los datos: la dinámica de trabajo no recurre a algoritmos para controlar y penalizar a las trabajadoras como en el caso de las plataformas corporativas. Se asume la necesidad de que las personas atiendan funciones delegadas a los algoritmos para lograr una gestión transparente de los datos. Un aspecto central radica en que la plataforma no organiza el trabajo algorítmicamente, sino que apuesta por el trabajo humano. Esta auditoría humana permite una tarea consciente de reeducación de los algoritmos y la eliminación de sesgos, entre otros, los de género. En resumen, la experiencia de Up & Go muestra el potencial para establecer un modelo alternativo basado en una estructura democrática de propiedad y gobernanza que facilite la inclusión laboral y social de las mujeres. Además, esta cooperativa aporta ideas valiosas para que las empresas corporativas mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras y aumenten su participación, por ejemplo, en relación con la forma en que la plataforma gestiona sus condiciones laborales. Esto podría contribuir a la creación de una economía digital más equitativa.

Por último, futuras investigaciones deberían abordar las limitaciones que plantea este estudio. En primer lugar, indagar en profundidad en la dinámica de la interacción de las seis cooperativas que componen Up & Go podría evidenciar los retos que conlleva la gobernanza cooperativa de una plataforma. En segundo lugar, abordar el diseño tecnológico y la gestión de datos de ambos modelos. Una comprensión más profunda de la dimensión tecnológica de Up & Go y del proceso de participación de las mujeres en su diseño podrían servir de base para el diseño de políticas dirigidas a mejorar la igualdad de género en el trabajo doméstico mediado por plataformas. Por último, indagar en mayor profundidad en la interrelación entre las características estructurales de los países y ciudades en las que las plataformas operan, permitiría dar cuenta de los modos en que las condiciones económicas, laborales e institucionales inciden en las dinámicas y el desarrollo de las distintas experiencias. Esto, a su vez, sería provechoso para contribuir al diseño e implementación de políticas públicas que contribuyan a potenciar oportunidades de inclusión sociolaboral para mujeres de sectores populares en el ámbito abordado en particular y en el mercado laboral en general.

Bibliografía

Agüero, A., Bustelo, M., y Viollaz, M. (2020). *¿Desigualdades en el mundo digital?: Brechas de género en el uso de las TIC*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0002235>

Ballesty, M., y Albrieu, R. (2023). Breaking Barriers or Building Bias? In S. Dewan y K. Sanyal (Eds.), *Empowerment or Exploitation. Global Perspectives on Women's Work in the Platform Economy* (pp. 50-59).

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., y Silberman, M. S. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Blanchard, O. (2023). *Las plataformas digitales de cuidados y sus servicios workertech en América Latina y El Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0004728>

Bunders, D. J., Arets, M., Frenken, K., y De Moor, T. (2022). The Feasibility of Platform Cooperatives in the Gig Economy. *Journal of Co-Operative Organization and Management*, 10(1), 100167. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2022.100167>

Bustelo, M., Suaya, A., y Viollaz, M. (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y El Caribe: ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres?* Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0001934>

Bustelo, M., Frisancho, V., y Viollaz, M. (2020). *¿Cómo es el mercado laboral para las mujeres en América Latina y el Caribe?* Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0002804>

Cannon, M., Thorpe, J., y Emili, S. (2020). *Up & Go: A Platform for Fair Work and Liveable Wages*. Case Summary 19. IDS.

Cohen, B. (2018). *Post-Capitalist Entrepreneurship: Startups for the 99%*. CRC Press.

Cook, C., Diamond, R., Hall, J. V., List, J. A., y Oyer, P. (2021). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. *The Review of Economic Studies*, 88(5), 2210–2238. <https://doi.org/10.1093/restud/rdaa081>

Costhek Abílio, L. (2020). Plataformas Digitais e Uberização: A Globalização de Um Sul Administrado? *Revista Contracampo*, 39(1). <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38579>.

Del Bono, A. (2020). Nuevas tecnologías y relaciones laborales: la gestión algorítmica y su impacto sobre los trabajadores de plataformas. *Voces en el Fénix*, 80, 86-91.

Fairwork. (2022). *Fairwork Annual Report 2022*. Fairwork. Oxford Internet Institute. Recuperado de <https://fair.work/en/fw/publications/the-year-in-review-fairwork-annual-report-2022>

Fudge, J., y Hobden, C. (2018). Conceptualizing the Role of Intermediaries in Formalizing Domestic Work. *Conditions of Work and Employment Series*, 95. ILO.

Fuster-Morell, M., Espelt, R., y Renau Cano, M. (2021). Cooperativismo de Plataforma: Análisis de las cualidades democráticas del Cooperativismo como alternativa económica en entornos digitales. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 102, 5-31. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.102.18429>.

Graham, M., Hjorth, I., y Lehdonvirta, V. (2017). Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>.

Grau-Sarabia, M., y Fuster-Morell, M. (2021). Gender Approaches in the Study of the Digital Economy: A Systematic Literature Review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 201. <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00875-x>.

Gualavisí, A, y Vizuete-Sandoval, D. (2023). Pensar los desafíos de las Plataformas Cooperativas Solidarias en América Latina desde una aproximación situada: en busca de otros futuros. *Guía de clase: Curso “Otra economía digital es posible. Experiencias y desafíos de las plataformas digitales cooperativas solidarias en América Latina”*. Flacso Ecuador-Fairwork.

Gurumurthy, A., y Ganapathy, A. (2023). Fixing Platform Power. In S. Dewan y K. Sanyal (Eds.), *Empowerment or Exploitation. Global Perspectives on Women’s Work in the Platform Economy* (pp. 72-81).

Hopp, M. V. y Kasparian, D. (2021). La opción cooperativa para el trabajo de cuidado. Potencialidades y límites para la inserción sociolaboral de mujeres de sectores populares en Argentina. *Pampa. Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales*, 23, 77–99. DOI: 10.14409/pampa.2021.23.e0034

Hunt, A., y Machingura, F. (2016). *A good gig? The rise of on-demand domestic work*, Working paper 7. Overseas Development Institute.

Kampouri, E. (2022). Gendering platform research. Theoretical and methodological considerations. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 16(1), 14-33. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.16.1.0014>

Kasparian, D. (2022). La implementación local de cooperativas de plataforma. *Revista Del Centro De Estudios De Sociología Del Trabajo (CESOT)*, 1(14), 107-148. ISSN

Kasparian, D., Súnico, A., Fajn, G., Cófreces, J., Grasas, J., Katz, J., & Vannini, P. (2021). Aportes para un cooperativismo de plataformas feminista. En Bottini, A.; Boronat Pont, V.; Cascardo, F; Fournier, M.; Mutuberría Lazarini, V., & Sciarretta, V. (Comps.) *Economía popular, social, solidaria y feminista. Aportes para el debate y la transformación* (pp. 35-41). FES–Red Universitaria de Economía Social y Solidaria.

Köhler, H.-D. (2020). Las relaciones laborales en la economía de plataformas. *Sociología del Trabajo*, 96, 23-33. <https://doi.org/10.5209/stra.69928>

Mourelo, E. L., y Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. *Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo*, 60, 56-91.

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires.

Mannan, M., y Pek, S. (2021). Solidarity in the Sharing Economy: The Role of Platform Cooperatives at the Base of the Pyramid. In I. Qureshi, B. Bhatt, y D. M. Shukla (Eds.), *Sharing Economy at the Base of the Pyramid: Opportunities and Challenges* (pp. 249-279). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-2414-8_11

Mayo, Ed (2019). *¿Democracia digital? Opciones de la Alianza Cooperativa Internacional para avanzar en las cooperativas de plataforma*. Alianza Cooperativa Internacional.

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2017). *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017*. OIT.

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. OIT.

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2022). *Decent work and the social and solidarity economy*. International Labour Conference, 110th Session, Report VI. OIT.

Palomino, H. (2020). El marco social y político de los interrogantes sobre el futuro del trabajo. *Voces en el Fénix*, 80, 102-109.

Pentzien, J. (2020). *The Politics of Platform Cooperativism*. Platform Cooperativism Consortium-The New School.

Pereyra, F., Poblete, L., y Tizziani, A. (2023). *Plataformas digitales de servicio doméstico y condiciones laborales: El caso de Argentina*. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina.

Rani, U., Castel-Branco, R., Satija, S., y Nayar, M. (2022). Women, Work, and the Digital Economy. *Gender y Development*, 30(3), 421-435. <https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2151729>

Reygadas, L. (2020). Zolvers, Rappitenderos y Microtaskers: Trabajadores(as) de Plataformas en América Latina. En *Tratado Latinoamericano de Antropología Del Trabajo*, editado por H. M. Palermo y M. L. Capogrossi. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). <https://doi.org/10.2307/j.ctv1gm012v>.

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A., y López-Igual, P. (2022). Platform Work in the Domestic and Home Care Sector: New Mechanisms of Invisibility and Exploitation of Women Migrant Workers. *Gender y Development*, 30(3), 619-635. <https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2121060>

Sá-Silva, J. R., de Almeida, C. D., y Guindani, J. F. (2009). Pesquisa Documental: Pistas Teóricas e Metodológicas. *Revista Brasileira de História y Ciências Sociais*, 1(1), 1-15.

Salvagni, J., Grohmann, R., y Matos, É. (2022). Gendering Platform Co-Operativism:

The Rise of Women-Owned Rider Co-Operatives in Brazil and Spain. *Gender y Development*, 30(3), 707–724. <https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2131254>

Scasserra, S. (2018). Comercio Electrónico, Futuro del Trabajo y su Impacto en las Mujeres. En *Aportes de la Economía Feminista desde Argentina, Análisis*. Editado por Friedrich Ebert Stiftung. Buenos Aires, 27, 21-29.

Scasserra, S., y Partenio, F. (2021). Precarización Del Trabajo y Estrategias de Trabajadoras En Plataformas Digitales: Trabajo Desde El Hogar, Organización Sindical y Disputa Por Derechos En El Contexto de La Pandemia Del Covid-19. *Sociologias*, 23(57), 174–206. <https://doi.org/10.1590/15174522-112307>

Scholz, T. (2016). *Cooperativismo de Plataforma: Desafiando La Economía Colaborativa Corporativa*. Barcelona: Internet Interdisciplinary Institute / Universitat Oberta de Catalunya.

Scholz, T. (2018). How to Coop The Digital Economy. En *MoneyLab Reader 2: Overcoming the Hype*, editado por G. Lovink, I. Gloerich, y P. De Vries. Institute of Network Cultures.

Srnicek, N., y Giacometti, A. (2018). *Capitalismo de Plataformas*. 1a ed. Buenos Aires: Caja Negra.

Valles, M. (2000). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social*. Madrid: Síntesis Editorial.

Fuentes

After Access. (2018). Understanding The Gender Gap in The Global South. DIRSI, LIRNEasia, Research ICT Africa. Disponible en: <https://afteraccess.net/wp-content/uploads/2018-After-Access-Understanding-the-gender-gap-in-the-Global-South.pdf>

Alliance for Affordable Internet. (2021). The Costs of Exclusion: Economic Consequences of the Digital Gender Gap. Web Foundation.

Around the world.coop. (26 de febrero de 2020). A cooperative story. Up & Go, New York, USA (Nº 8). YouTube. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=7QnB_jwcl3E.

CICOPA. (2021). Towards a Digitally Enabled Cooperative Movement. Work Together. Newsletter. Work Together. *The Global Newsletter for Cooperatives Active in Industry and Services*. disponible en: https://mcusercontent.com/3a463471cd0a9c6cf744bf5f8/files/5102df1f-a456-26d6-0c0e-48dbada8e561/Work_together_EN_version.pdf.

Crow Expedition. (27 de julio de 2018). UpyGo: Facilitating local worker cleaning coops with a shared platform. YouTube. Episodio. https://www.youtube.com/watch?v=LLaSHwvYv3Yyab_channel=CrowdExpedition.

Diamante, S. (4 de octubre de 2017). Cinco mujeres que rompieron el molde, crearon sus propias empresas y son ejemplos de éxito. *La Nación*. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/economia/cinco-mujeres-que-rompieron-el-molde-crearon-sus-propias-empresas-y-son-ejemplos-de-exito-nid2069182>.

Dominguez, C. (2018). Celebrating a great business model for immigrants on International Women’s Day. *NYM MEDIA*, 8 de marzo de 2018

<https://www.nynmedia.com/news/2018/03/celebrating-a-great-business-model-for-immigrants-on-international-womens-day/370219/> (último acceso: 27 de septiembre de 2023).

Gaskell, A. (12 de febrero de 2018). Are Female Uber Drivers Paid Less than Male Drivers? *Forbes*. Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/adigaskell/2018/02/12/are-female-uber-drivers-paid-less-than-male-drivers/?sh=57495b1356c6>.

Haas, M. (7 de julio de 2020). When Someone Hires Me, They Get the Boss Herself. *The New York Times*. Disponible en: <https://www.nytimes.com/2020/07/07/opinion/gig-economy-immigrants-fair-wage.html>.

Hawkins, A. (6 de febrero de 2018). Female Uber drivers earn \$1.24 per hour less than men: study. *The Verge*. Disponible en: <https://www.theverge.com/2018/2/6/16980072/uber-driver-gender-earnings-gap-study>.

Novick, I. (8 de agosto de 2018). Cleaning Workers Are Fighting for Better Pay and Benefits. *VICE*. Disponible en: <https://www.vice.com/en/article/ev8m8k/house-cleaners-cooperatives-worker-owners>

OIT - Organización Internacional del Trabajo. (2021, 19 de abril). La OIT llama a garantizar la seguridad y la salud de las trabajadoras domésticas frente a la pandemia. *Comunicado de prensa de la OIT*. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_781522/lang--es/index.htm.

Partenio, F. (12 de marzo de 2020). Retrocesos 4.0: los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas. *Dawn*. Disponible en: <https://dawnnet.org/2020/03/retrocesos-4-0-los-desafios-de-la-proteccion-social-de-los-trabajadores-de-plataformas/>.

Pereira, S. (24 de mayo de 2022). Meet a Worker Co-op: A Cleaning Platform Changing the Gig Economy. *Hell Gate*. Disponible en: <https://hellgatenyc.com/meet-a-worker-co-op-cleaning-services>.

Robin Hood Foundation. (sin fecha). *Robin Hood The PowerFound, Investing in non-profit leaders of color*. Reporte. Disponible en: <https://online.flippingbook.com/view/838271878/>

Scholz, T. (13 de enero de 2022). Stuck in the gig economy? Try platform co-ops instead. *TED Talk*. YouTube. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=4OXhOXULEbA>

Up & Go. Página web: <https://www.upandgo.coop/>.

Wallace, D. (1 de febrero de 2018). BCCM in New York. Part 2. The Ecosystem Behind Up &

Go and the Millions NY City Council Spends on Worker Co-Op Development. *BCCM (blog)*. Disponible en: <https://bccm.coop/bccm-new-york-part-2/>.

Zolvers. (15 de septiembre de 2015). Garantía de Satisfacción. Términos y Condiciones. *Centro de ayuda de Zolvers (blog)*. Disponible en: <https://zolvers.freshdesk.com/support/solutions/articles/5000560377-t%C3%A9rminos-y-condiciones>.

Zolvers. (27 de mayo de 2022a). ¿Qué pasa si la Zolver no me gusta? *Centro de ayuda de Zolvers (blog)*. Disponible en:

<https://zolvers.freshdesk.com/support/solutions/articles/5000560103--qu%C3%A9-pasa-si-la-zolver-no-me-gusta->.

Zolvers. (27 de mayo de 2022b). ¿Cuánto cuesta? *Centro de ayuda de Zolvers (blog)*. Disponible en: <https://zolvers.freshdesk.com/support/solutions/articles/5000560096--cu%C3%A1nto-cuesta->.

Zolvers. (22 de mayo de 2023). ¿Qué pasa si después de confirmar un trabajo el cliente cambia las condiciones? *Centro de ayuda de Zolvers (blog)*. Disponible en: <https://zolvers.freshdesk.com/support/solutions/articles/5000860560--qu%C3%A9-pasa-si-despu%C3%A9s-de-confirmar-un-trabajo-el-cliente-cambia-las-condiciones->.

Zolvers. (27 de junio de 2023a). Política de Comportamiento *Centro de ayuda de Zolvers (blog)*. Disponible en: <https://zolvers.freshdesk.com/support/solutions/articles/5000560635-pol%C3%ADtica-de-comportamiento>.

Zolvers. (27 de junio de 2023b). ¿Cómo conseguir y mantener un buen puntaje? *Centro de ayuda de Zolvers (blog)*. Disponible en: <https://zolvers.freshdesk.com/support/solutions/articles/5000695568-tu-reputaci%C3%B3n-en-zolvers>.

SEMBLANZA

Denise Kasparian

Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Investigadora del CONICET. Profesora Adjunta de la carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Ha publicado el artículo “La implementación local de cooperativas de plataforma. Desafíos y contribuciones para la escalabilidad desde la experiencia argentina” (*Revista del CESOT*, 2022). Es co-autora del artículo “Aportes para un cooperativismo de plataformas feminista” (RUESS-FES, 2021) y de “Análisis socio-técnico de la implementación argentina de la plataforma cooperativa CoopCycle” (*Otra Economía*, 2023).

Agustina Súnico

Magíster y Especialista en Investigación en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Doctoranda en Ciencias Sociales. Docente de la carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Es co-autora del artículo “Aportes para un cooperativismo de plataformas feminista” (RUESS-FES, 2021).

Julieta Grasas

Licenciada en Sociología por la Universidad de Buenos Aires. Becaria de maestría de la Universidad de Buenos Aires. Docente de la carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Es co-autora del artículo “Aportes para un cooperativismo de plataformas feminista” (RUESS-FES, 2021) y de “Análisis socio-técnico de la implementación argentina de la plataforma cooperativa CoopCycle” (*Otra Economía*, 2023).

Julia Cófreces

Profesora y Licenciada en Filosofía por la Universidad de Buenos Aires. Maestranda en

Ciencia, Tecnología y Sociedad por la Universidad Nacional de Quilmes. Asistente docente en la maestría en Economía Social, Comunitaria y Solidaria de la Universidad Nacional de Tres de Febrero. Ha publicado el artículo “Oportunidades y desafíos del cooperativismo de plataformas. Un análisis desde el enfoque de las tecnologías para la inclusión social” (Revista *Idelcoop* n°239, 2023). Es co-autora del artículo “Aportes para un cooperativismo de plataformas feminista” (RUESS-FES, 2021)

Disciplina académica: Sociología.

Subdisciplina: Sociología.

Tipo, método o enfoque del estudio: estudios comparados.