

## TENDENCIAS EN EL TRABAJO JUVENIL: CUENTAPROPISMO, TRABAJO EN PLATAFORMAS DE REPARTO Y ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO

Autoras: Lic. Ana Paula Capaldi y Lic. Malena Santoro

### INTRODUCCIÓN

La desocupación, la informalidad y precariedad laboral son fenómenos que afectan en mayor medida a las juventudes. Junto con la alta incidencia de la rotación laboral y la duración del desempleo, se constituyen como las principales características estructurales de las juventudes trabajadoras en América Latina.

Estos problemas suelen atribuirse frecuentemente a la falta de experiencia laboral o a las condiciones educativas de las personas, aunque cabe resaltar que no son un problema individual de cada joven, sino que estos fenómenos se relacionan con el contexto macroeconómico de los países y con la dinámica del mundo del trabajo.

Además de estos problemas estructurales, en los últimos años es posible identificar diversas transformaciones que se reflejan en tendencias que caracterizan el mundo laboral actual de las juventudes. En este artículo nos centraremos en algunas de estas tendencias, realizando un diagnóstico de las mismas y delineando recomendaciones de políticas públicas para que la integración de los/as jóvenes al trabajo sea en condiciones dignas y con acceso a derechos.

En primer lugar, nos enfocaremos en la inserción laboral de las juventudes a través del **trabajo por cuenta propia**. En los últimos años, se registra un incremento de esta modalidad de ocupación, con una aceleración aún más intensa en el caso de las/os jóvenes, que se agudiza durante la pandemia desatada por el COVID-19. Explicaremos en el artículo la evolución de esta tendencia, sus características, su influencia en las juventudes, los discursos que vinculan al cuentapropismo con el “emprendedorismo” y escenarios posibles de políticas públicas que permitan dotar de derechos y protección laboral a cuentapropistas.

En segundo lugar, analizaremos la situación de uno de los nichos del mundo laboral que se caracteriza por una gran presencia de jóvenes y se presenta hoy en día como una rápida salida laboral: **el trabajo en las plataformas de reparto**. Abordaremos las calificaciones laborales que requiere el sector, las expectativas de los/as jóvenes que en él se emplean, la dinámica de funcionamiento, la ausencia de regulaciones y esbozaremos recomendaciones de políticas

para la actividad que podrían redundar en una mejora de derechos para las juventudes involucradas.

Por último, estudiaremos la incorporación de las tecnologías en diversos sectores de la actividad económica, centrándonos en cómo afectan estos factores en la integración de las/os jóvenes al trabajo. En ese marco, reflexionaremos sobre los trayectos formativos vinculados a la **Economía del Conocimiento**, para aportar recomendaciones de políticas vinculadas a la educación y el trabajo.

Con respecto a la metodología, el estudio es de carácter descriptivo. Utilizaremos como fuente de información estudios académicos especializados en las temáticas, información estadística registrada por la Organización Internacional del Trabajo y diferentes organismos públicos argentinos y haremos, en algunos casos, una elaboración propia a partir del procesamiento de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

### 1. JÓVENES, TRABAJO DESPROTEGIDO Y CUENTAPROPISMO

En Argentina el trabajo independiente o por cuenta propia constituye la alternativa laboral para más de un 20% de la población ocupada y ha crecido de manera constante en los últimos años. Para algunas corrientes este incremento se produce como resultado de la incapacidad del esquema de empleo tradicional para absorber a trabajadores/as, mientras que otras vinculan este fenómeno a la heterogeneidad estructural de las relaciones laborales motorizada por las condiciones de vida contemporáneas y el factor tecnológico (Atenea y Fundación SES, 2020).

No obstante, cabe destacar que desde nuestra perspectiva el cuentapropismo es una modalidad de **trabajo desprotegido**. Incluso aquellas personas que se encuentran registradas en regímenes impositivos, no acceden a una protección social equiparable a los derechos propios de la relación asalariada formal.

A lo largo de la historia argentina, el movimiento obrero conquistó una serie de derechos fundamentales para los/as trabajadores/as con relaciones formales de contratación. A partir de la dictadura de 1976, y en un contexto de transformación global de las relaciones asalariadas (Castel, 1997), el país asistió a una reconfiguración del mundo del trabajo. Este proceso dejó como consecuencia la “balcanización” de las relaciones de trabajo: una gran

fragmentación de la masa trabajadora en múltiples relaciones laborales. Así, al sujeto de derechos del movimiento obrero tradicional se sumaron quienes crean su propio trabajo, quienes no están registrados/as de manera formal, los/as monotributistas con relaciones laborales de dependencia encubiertas, entre otros (Etulain y Salzmann, 2020).

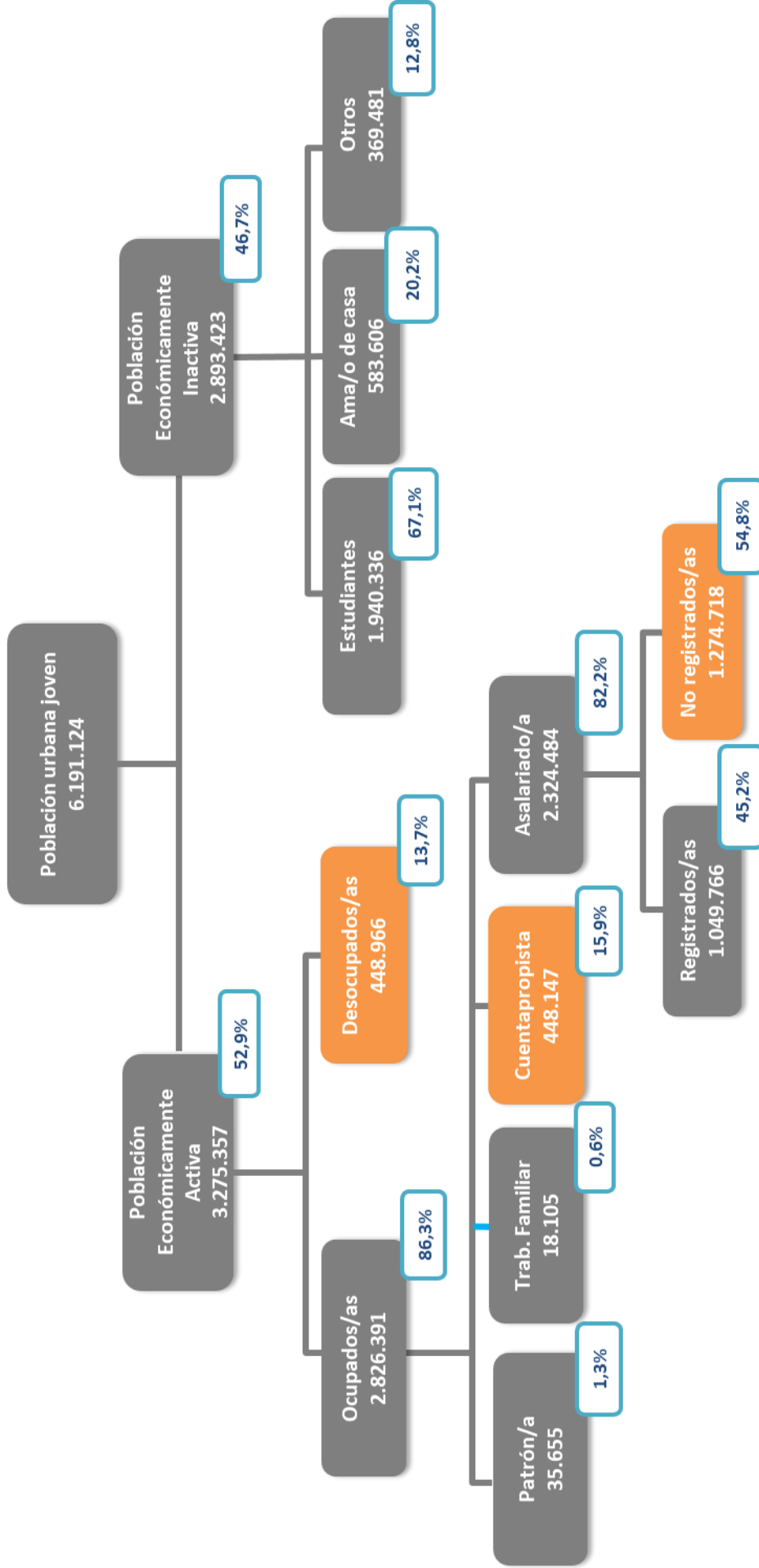
Esta heterogeneidad trajo como contrapartida un acceso desigual a los derechos en tanto sujetos trabajadores. La política de protección social se conformó históricamente en Argentina con una matriz laboral-céntrica, garantizando el acceso a derechos a partir de la inscripción de las personas en la estructura laboral. Un “empleo digno”, entonces, es considerado aquel trabajo registrado en relación de dependencia, que resulta fuente de acceso a licencias y vacaciones pagas, posibilidad de afiliación sindical, protección ante despidos, cobertura de riesgos de trabajo, entre otros.

En contrapartida, entendemos como trabajadores/as desprotegidos/as a aquellos/as “...personas que trabajan, o tienen la voluntad de hacerlo (desocupados/as) y no son alcanzados/as por la protección social, ya sea porque se encuentran por fuera del amparo ofrecido por el empleo registrado, o bien porque su fuente de trabajo, incluso formalizada, no les permite acceder a derechos equivalentes a los de los/as trabajadores/as registrados/as, como es el caso de los/as trabajadores/as por cuenta propia”. (Atenea, 2020).<sup>1</sup>

Ahora bien, ¿cómo afecta este fenómeno a las juventudes trabajadoras? En Argentina habitan áreas urbanas más de 6 millones de jóvenes entre 16 y 29 años, de los/as cuales el 52,9% (3.275.357) se vuelca hacia la actividad laboral, es decir, forma parte de la llamada Población Económicamente Activa. De este universo, 2.171.831 jóvenes se encuentran actualmente por fuera de la plenitud de derechos asociados al trabajo, en tanto 1.274.718 son trabajadores/as asalariados/as informales, 448.966 desocupados/as y 448.147 cuentapropistas. La imagen a continuación destaca los distintos universos mencionados.

---

<sup>1</sup> La definición de desprotección laboral propuesta no incluye desde su consideración estadística el trabajo no remunerado asociado a las tareas de cuidado y gestión del hogar, a fines de poder compatibilizarse y dialogar con mayor fluidez con los indicadores oficiales actualmente utilizados para el análisis del mundo laboral. Sin perjuicio de ello, vale aclarar que reconocemos actividad económica en dichas tareas de cuidado, que, aunque se hayan encontrado históricamente invisibilizadas bajo su carácter no monetizado, deben ser incluidas en el análisis del mercado de trabajo en general y el trabajo desprotegido en particular, como un componente funcional del mismo, y en tanto tal considerarse en la planificación de políticas públicas tendientes a la ampliación de derechos.



**TRABAJO DESPROTEGIDO**

Fuente: Elaboración propia en base a EPH, Primer Trimestre 2022. Se utilizaron los últimos microdatos disponibles a la fecha para su procesamiento. Se sugiere su interpretación bajo la consideración de factores de incidencia asociados a la estacionalidad que afectan ciertas dinámicas de la población y su actividad.

Nos centraremos aquí en analizar cómo se presenta el cuentapropismo en las juventudes, comenzando por la definición de esta modalidad. Según la EPH los/as trabajadores/as por cuenta propia son aquellos/as que desarrollan su actividad utilizando para ello sólo su propio trabajo personal, es decir que no emplean personal asalariado y usan sus propias maquinarias, instalaciones o instrumental.

Dentro de este grupo es posible identificar a aquellos/as trabajadores/as que, declarándose como independientes, articulan su proceso productivo exclusivamente con un solo establecimiento. Por lo tanto, su circuito de producción está “cautivo” y depende de la existencia de este establecimiento, lo que redundará en una pérdida de la autonomía del cuenta propia y hace que este grupo específico se asemeje más a los/as trabajadores/as asalariados/as, siendo considerado como tales.

Asimismo, vale la pena destacar la naturaleza declarativa de los datos provistos por la EPH, que respondiendo a una operacionalización determinada de esta modalidad laboral, puede no llegar a captar otras formas de dependencia laboral encubierta.

El trabajo por cuenta propia se caracteriza por conformar un universo sumamente heterogéneo, pudiendo resultar éste de una opción voluntaria asociada a la búsqueda de una mayor flexibilidad, o bien una opción forzosa para la generación de ingresos ante la imposibilidad de conseguir un empleo formal o en el marco de estrategias reproductivas y familiares.

Incluso, conviven bajo esta modalidad inserciones socio-ocupacionales tan dispares como las de médicos/as, abogados/as y contadores/entre otros profesionales, junto con pequeños/as comerciantes, albañiles y vendedores/as ambulantes. Ya en el año 2006 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) daba cuenta de la necesidad de determinar la morfología del trabajo por cuenta propia identificando sus modalidades sociolaborales.

Siguiendo lo propuesto clasifican el universo en:

- Cuenta propia profesional: incluye a los/as trabajadores/as que se desempeñan por cuenta propia en posiciones ocupacionales altamente calificadas. Se trata de profesionales en función específica, predominantemente insertos/as en actividades económicas formales.
- Cuenta propia de oficio: incluye a los/as ocupados/as que se desempeñan por cuenta propia en posiciones ocupacionales calificadas. Agrupa a un amplio espectro de

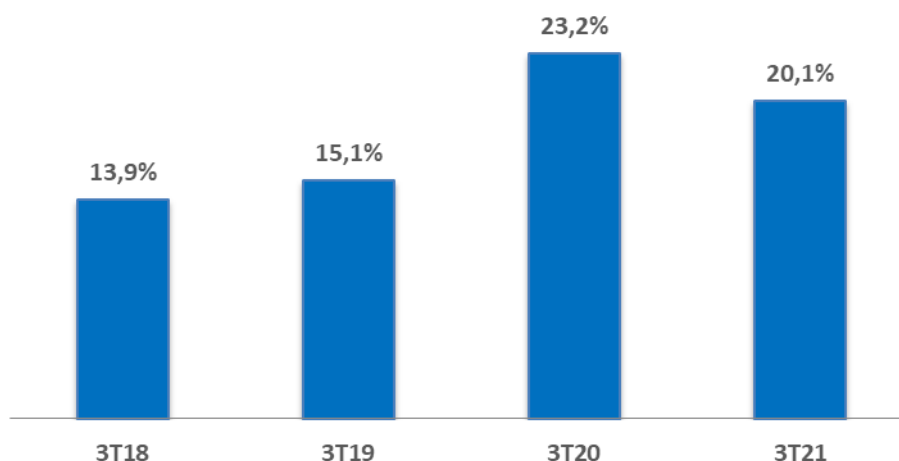
pequeños/as productores/as independientes y de trabajadores/as especializados/as autónomos/as insertos/as predominantemente en actividades económicas informales.

- Cuenta propia de subsistencia: incluye a los/as ocupados/as que se desempeñan por cuenta propia en posiciones ocupacionales no calificadas. Se compone de trabajadores/as que operan de forma independiente pero con recursos y productividad tan bajos que no pueden obtener ganancias sino ingresos de subsistencia. Reúne entre otros, a vendedores/as ambulantes, promotores/as, volanteros/as, peones/as, ayudantes/as, aprendices, cuidadores/as, changarines/as y jornaleros/as.

Según diversos estudios, una característica del trabajo independiente en Argentina, especialmente del cuentapropismo, es la elevada incidencia del no registro en la seguridad social. Si bien los documentos disponibles utilizan diferentes criterios para medir la informalidad en el empleo independiente y diversas fuentes de información (en diferentes períodos), es común observar que la tasa de incidencia del no registro (y el no pago regular de las obligaciones tributarias y de la seguridad social) se ubica en torno a un mínimo del 60% (Salim y D'Angela, 2007; Bertranou y Casalí, 2007; Apella y Casanova, 2008; Bertranou y Maurizio, 2011a; MTEySS, 2013b).

En el marco de la pandemia, y como resultado de la pérdida de puestos de trabajo asalariados, el avance del trabajo por cuenta propia se incrementó. En lo que respecta a las juventudes, casi 1 de cada 4 jóvenes de áreas urbanas declaró estar trabajando por cuenta propia en el año 2020, lo que supuso un crecimiento del 32% con respecto a 2019. Si bien hacia el año 2021 existió una merma en la cantidad de jóvenes cuentapropistas, el peso de esta modalidad sigue siendo muy alto (20% del total de ocupados/as jóvenes), motivo por el cual debe ser considerada en materia de planificación de políticas orientadas a mejorar las condiciones laborales de los y las jóvenes.

### Pocentaje de cuentapropistas sobre el total de ocupados/as jóvenes (16-29 años)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

Vale decir que este incremento del trabajo cuentapropista entre los/as jóvenes no deja de ser un aspecto relativamente novedoso, dado que esta modalidad laboral ha sido tradicionalmente asociada a trabajadores/as de mayor edad, por la disponibilidad de recursos de diversa índole (económicos, sociales, educativos, etc.) que requiere el desarrollo de una actividad autogestionada.

#### **Perfil de los/as cuentapropistas jóvenes**

De acuerdo a un estudio desarrollado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Nacional Atenea y la Fundación SES (2019), el cuentapropismo entre los/as jóvenes argentinos/as se vincula en un 90% a oficios. A su vez, hacia 2019 más de un 25% de los/as jóvenes cuentapropistas había abandonado sus estudios secundarios, más de la mitad provenía de hogares pobres, y más del 70% generaba ingresos inferiores al Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM).

La baja capitalización y calificación de las actividades, sumado al bajo nivel de ingresos declarado, podría indicar que los/as jóvenes recurren a esta modalidad como una actividad 'de refugio' ante la ausencia de otras posibilidades de generación de ingresos. Sin embargo, el 70% de los/as jóvenes declara tener una antigüedad superior al año en la actividad, lo que da la pauta de una continuidad en el tiempo que podría no asociarse estrictamente a una alternativa laboral circunstancial.

Tanto las condiciones de vida actuales, como las expectativas y estrategias de organización familiar y económica, complejizan las líneas de análisis y vuelven el interrogante sobre el

carácter elegido o de subsistencia del trabajo por cuentapropia mucho menos nítido. Sin embargo, el carácter voluntario y elegido de tal actividad no excluye su condición de subsistencia, así como su carácter forzoso puede no excluir el hecho de que se desarrolle bajo condiciones que no reflejen su precariedad. De todas formas, ambas falsas dicotomías quedan subsumidas bajo una única condición, sea cual fuere la motivación particular de la actividad o sus características: en todos los casos se trata de trabajo desprotegido.

### **Regulación del cuentapropismo**

El “Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes”, instaurado en el año 1998, se puso en marcha con el propósito de facilitar el cumplimiento de las obligaciones impositivas y previsionales de los/as pequeños/as contribuyentes de menor envergadura (Suozzi, 2016). Esta especie tributaria, inicialmente prevista como una opción transitoria, se instaló como categoría permanente. Se diseñó en virtud de su alcance específico para suministrar un encuadre fiscal apropiado y proporcionar una cobertura previsional a aquellas experiencias sociales y solidarias que, debido a sus particularidades, se desplegaban en el circuito informal de la economía.

En el año 2004, se implementó a través de la Ley Nacional N° 25.865, el monotributo social como una variante dentro del “Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes”. Lleva este nombre por su incidencia en el desenvolvimiento de las iniciativas de la economía social y solidaria. Este tipo de monotributo cubre aportes previsionales y posibilita la cobertura de salud, contribuye a atemperar algunos de los condicionamientos que conforman el cuadro de vulnerabilidad que aqueja a los/as actores de la economía informal.

Además, y más allá de los cambios de gestión gubernamental, el monotributo social se refuerza a través de políticas estatales de inclusión, ya que no guarda incompatibilidad con determinados programas sociales (pensiones y jubilaciones no contributivas, Asignación Universal por Hijo, planes de capacitación laboral, etc.). Sin embargo, tal como vimos anteriormente las personas trabajadoras que se encuentran bajo esta especie tributaria son vulneradas en algunos de los derechos laborales.

### **Recomendaciones de políticas públicas**

En función de lo desarrollado en este apartado, consideramos que es de suma importancia diseñar políticas públicas destinadas a los/as trabajadores/as cuentapropistas, que promuevan paulatinamente el acceso a derechos laborales equiparables a una relación asalariada. La base



de datos de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), sus procedimientos reglados y su inserción territorial se consideran fundamentales a la hora de explorar nuevas alternativas de políticas públicas. A continuación, se lista una serie de derechos no exhaustivos, a los fines de ejemplificar cómo se podrían delinear estos derechos bajo esta modalidad de ocupación.

- Licencia Anual Ordinaria: incorporar una retribución correspondiente al ingreso diario promedio de los últimos 12 meses facturados, contemplando de alguna forma la antigüedad laboral.
- Licencias por enfermedad: incorporar días por enfermedad con una retribución compensatoria diaria, con un tope de días anuales.
- Licencias parentales: actualmente el proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad” propone reconocer “...el derecho a cuidar a monotributistas, monotributistas sociales y autónomos/as (...) a través de la creación de una asignación para personas gestantes, personas no gestantes y por adopción. El monto de la asignación consistirá en el pago mensual del Salario Mínimo Vital y Móvil” (Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad Sexual y Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, 2022 pág. 10). En la medida en que los ingresos mensuales de una persona superen el SMVyM podría pensarse una escala diferenciada, con el fin de incentivar la plena facturación.
- Incorporación de Aseguradora de Riesgos de Trabajo.
- Incorporación opcional de seguros de protección ante inclemencias climáticas, catástrofes naturales, etc.

El financiamiento de estos derechos podría constituirse con aportes de los/as trabajadores/as, creando un fondo especial y solidario que pueda valorizarse en función de inversiones estratégicas. Asimismo, se deberá prever un financiamiento específico para los/as monotributistas que se encuentran en la categoría de monotributo social, así como podrían considerarse derechos o ajustes específicos en ramas de actividad y/u ocupaciones particulares.

De esta manera el acceso a derechos se propondría incentivar la registración, e incluso si el volumen facturado representara un mayor beneficio en términos de derechos, estimularía también a alcanzar la facturación plena de ingresos, resultando un aporte relevante de datos confiables para la toma de decisiones en materia de política pública en general y laborales en particular.

Un aspecto que merece central vigilancia es el diseño de mecanismos que prevengan que un eventual recurso de protección sea utilizado para la registración de relaciones de dependencia encubierta. En ese sentido, ampliar la capacidad de inspección laboral es fundamental, ya que una práctica frecuente de las empresas es contratar trabajadores en relación de dependencia encuadrándolos como monotributistas o autónomos.

Bajo tal propósito, desde el MTEySS y la AFIP se debe realizar un seguimiento y monitoreo de las herramientas generadas, creando indicadores de detección de usos espurios. Es necesario generar un esquema de fiscalización especial, a partir de la utilización intensiva de tecnología y el diseño de mecanismos novedosos. El sistema obligatorio de facturación electrónica, Régimen de Comprobantes en Línea, puede facilitar la identificación inicial para indagar sobre las características de la relación laboral (Friedrich Ebert Stiftung Argentina, 2019).

## **2. JÓVENES Y EL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DE REPARTO**

En los últimos años, irrumpió un modelo de organización de negocios a través de las plataformas o aplicaciones digitales, de la mano de la demanda de bienes y servicios en la sociedad mediadas por tecnologías. Desde la lógica empresarial, la economía de plataformas constituye un gran potencial para la reducción de costos. Estos cambios en los modos de gestión impactan en la organización del trabajo, reflejándose principalmente en la contratación de trabajadores/as por un tiempo específico, para tareas determinadas, sin reconocimiento de la relación laboral, ni horario, ni salarios, ni lugar fijo.

Estas nuevas formas de inserción laboral presentan aparentes ventajas con respecto de las facilidades de ingreso al mundo laboral, flexibilidad horaria, libertad para decidir qué tareas tomar y cuestiones asociadas al trabajo remoto que se perciben como un beneficio.

Frecuentemente, bajo la figura de “colaboradores”, “asociados”, etc., suele incorporarse a trabajadores/as en las economías de plataforma mediante la modalidad cuentapropista, autónoma o independiente.

No obstante, estas formas de contratación atípicas suelen ocultar altos niveles de informalidad y precarización laboral y presentan grandes desafíos en torno a la regulación de condiciones laborales, acceso a derechos y relaciones del trabajo.

En este apartado nos enfocaremos en las plataformas que OIT denomina “basadas en la localización” (López Mourelo, 2020), que se asocian a actividades de maestranza, reparación y

servicio a domicilio, y requieren una calificación media-baja. Particularmente nos centraremos en las plataformas de reparto y entrega de productos a domicilio, como por ejemplo Rappi, Glovo, Pedidos Ya.

### **Perfil de los/as trabajadores/as en las plataformas de reparto**

No existen registros oficiales de la cantidad y características de quienes trabajan en la actividad, ya que los mecanismos tradicionales de recolección de información no permiten identificar diferenciadamente a este sector. No obstante, existe un consenso en diversa literatura en torno a que se trata, principalmente, de trabajadores/as jóvenes menores de 30 años.

Ahora bien, según las tareas o funciones que desarrollan en las aplicaciones podemos dividirlos en dos grandes grupos:

- Quienes pertenecen al denominado sector cuaternario de la economía.

Es un grupo menos visible de trabajadores/as que se encarga de diseñar, programar y mantener los espacios virtuales de trabajo. Se caracterizan por ser jóvenes que están estudiando alguna carrera terciaria o universitaria vinculada al sector o, inclusive, recién salidos/as del secundario. Por lo general, suelen ser monotributistas que cobran altos honorarios. En muchos casos, no llegan a egresar de sus carreras universitarias porque trabajan desde muy chicos/as con altos ingresos, sin necesidad de contar con la certificación formal (Herrero, Crocom Galiana y Veramendi, 2019). Profundizaremos sobre este sector en el tercer apartado de este artículo (“Jóvenes y Economía del Conocimiento”).

- Quienes pertenecen al sector servicios y trabajan bajo demanda.

Son los/as repartidores/as de las apps, en cuyo trabajo puntualizamos en este apartado del artículo. Según una encuesta desarrollada por la OIT (López Mourelo, 2020), es posible identificar algunas características de estos/as trabajadores/as:

- El 64% tiene menos de 30 años de edad.
- El 76% nacieron en otro país.
- Solo el 13% son mujeres.
- El 4,4% posee nivel educativo primario, el 56% secundario, el 11,6% superior no universitario y el 28,3% universitario o superior. Este último universo se compone, principalmente, de trabajadores/as migrantes.

Es decir, este nicho de actividad económica se caracteriza por una sobrerrepresentación de jóvenes varones y migrantes.

### **Características del trabajo en las plataformas de reparto**

Este tipo de empleo se configura como una salida laboral rápida y accesible para muchas personas, ya que para ingresar solo requiere descargar una aplicación, completar algunas tramitaciones y adquirir en comodato la mochila de repartidor/a. Este factor colabora en que sea una alternativa a la acuden jóvenes y migrantes, ante las dificultades de inserción en otras actividades económicas.

En el imaginario juvenil, las aplicaciones de reparto pueden resultar atractivas por la difusión de un mensaje de autonomía y flexibilidad horaria y la idea de “ser tu propio jefe/a”, en tanto posibilita compatibilizar el trabajo con otras actividades, como el estudio. No obstante, detrás de ese imaginario se ocultan relaciones laborales de precariedad, y a su vez la flexibilidad horaria puede perjudicar a los/as trabajadores, en la medida en que opaca la distinción entre la vida laboral y personal.

Las aplicaciones no brindan los soportes físicos para realizar las tareas. Por lo tanto, son los/as trabajadores/as quienes utilizan sus propios celulares, abonan las líneas junto a su paquete de datos y utilizan sus vehículos (bicicleta o moto).

Por otro lado, la mayoría son monotributistas, cubriendo ellos/as mismos/as los aportes a la seguridad social. Los riesgos de accidentes de trabajo a que se encuentran expuestos/as los/as trabajadores/as son muy altos, al estar en movimiento y trasladándose constantemente. En el caso de Rappi, por ejemplo, existe un seguro que cubre gastos médicos, no obstante, lo hace mediante reintegros, lo que implica que el trabajador debe contar con fondos para costear inicialmente los gastos o que acudirán al servicio público de salud (de esta forma el ‘riesgo’ empresario que da a cargo de todos/as los/as contribuyentes).

No existen posibilidades de ascenso o carrera laboral. Esto hace que la ocupación sea vista como transitoria y desmotiva a las personas. Pareciera tejerse un escenario en donde este trabajo es útil en el corto plazo pero sin proyección progresiva, tanto al interior como al exterior de la plataforma.

Los ingresos de quienes trabajan en las apps dependen de factores algorítmicos que no tienen ningún tipo de control por parte del/de la trabajador/a. Es lo que Scasserra (2019) denomina

“el despotismo de los algoritmos”. La aplicación cuenta con un sistema de “premios y castigos” según la puntuación, los tiempos de espera y logueo, las horas trabajadas, entre otros, que definen la asignación de tareas y la posibilidad de generar ingresos. Las empresas no dan ninguna explicación sobre cómo funcionan estos algoritmos y se genera un sistema que promueve la rotación de repartidores/as o el abandono de este tipo de empleo.

Aun cuando la persona no accede a la app, eso se cronometra e influye en su puntuación perjudicándola. Por lo tanto, gozar de vacaciones, licencias, días no laborables, repercuten negativamente en el/la trabajador/a, incluso cuando una licencia médica fuese en virtud de un accidente laboral, lo que da cuenta de su altísima desprotección laboral.

La generación de ingresos también depende de las horas trabajadas. Si bien esta ocupación muchas veces es elegida porque permite obtener ingresos por encima del SMVyM, el promedio de horas semanales asciende a 49,7 según una encuesta de la OIT (López Mourelo, 2020).

Puede concluirse entonces que el diseño de las plataformas se caracteriza por la existencia de relaciones laborales claramente asimétricas, en las cuales los/as trabajadores/as se ven perjudicados/as.

### **Sindicalización y regulación del sector**

Las empresas suelen fomentar el aislamiento y evitar interacciones entre trabajadores/as, lo que obtura las posibilidades de sindicalización. Ejercen control para desorganizar al personal, ya que las aplicaciones registran la cercanía entre un/a trabajador/a y otro/a y, cuando eso sucede, envía mensajes automáticos del estilo “mantené la distancia” o “no te juntes con otros repartidores/as” (Ros, Linne, Monteverde, y Lombardi, 2021).

Otro de los obstáculos para la creación de sindicatos del sector, es la existencia previa de organizaciones gremiales en aquellas actividades en las cuales se instala el trabajo de plataforma, tanto en el transporte como en el reparto. A esto se suma la gran rotación laboral de la ocupación que desincentiva la construcción de una identidad colectiva.

No obstante, existen puntos de encuentro, grupos de ‘WhatsApp’ o redes sociales que fueron tejiendo los/as propios/as trabajadores/as, en los cuales se hacen recomendaciones acerca del funcionamiento de la aplicación, sobre cómo resolver problemas, entre otros. Es decir, se generan lazos de solidaridad en el desarrollo cotidiano de la actividad.

Inclusive en los últimos dos años se han realizado paros y movilizaciones en el sector, vinculados principalmente a mejoras en materia de seguridad social, salarios y regulación. Estas medidas fueron promovidas por diferentes organizaciones sindicales, como la Asociación Sindical de Motociclistas y Mensajeros (ASIMM), la Asociación de Persona de Plataforma (APP) o la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR).

En relación a las normas que regulan la actividad en Argentina, actualmente el único Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que contempla las relaciones laborales en torno al servicio de entrega de productos a domicilio es el CCT N° 722/2015, cuyo ámbito de aplicación es la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Este CCT fue suscripto por la ASIMM y la Cámara de Empresas de Mensajería por Moto y Afines de la República Argentina.

A raíz de este convenio, existe un Manual de buenas prácticas asociadas a la seguridad laboral creado por una comisión cuatripartita en el marco del Programa Nacional de Prevención por Rama de Actividad, instituida por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (Resolución N° 770/2013).

Cabe resaltar que, como se mencionó con anterioridad, hoy en día gran parte de los/as trabajadores/as del sector se encuentran registrados/as como cuentapropistas, bajo la modalidad de monotributistas, sin tener acceso a todos los derechos de la seguridad social (vacaciones, licencias, seguro por desempleo, indemnización, entre otros). Además, en el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las personas que quieran desarrollar esta actividad deben inscribirse en el Registro Único de Transporte de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias.

Es posible identificar algunas propuestas de política pública para la regulación de la actividad (López Mourelo, 2020), tales como:

- Proyecto de ley denominado “Estatuto del Trabajador de Plataforma”, presentado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (IF-2020-30383748-APN-DGDMT#MPYT).
- Proyecto de ley denominado “Ley Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas”, presentado por la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (Proyecto N° 3482-D-2020).

Por último, cabe destacar el fallo judicial de la Provincia de Buenos Aires de septiembre de 2021, en el marco de la causa N° 49.930, caratulada “Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. s/

apelación de Resolución Administrativa”, que ratifica una multa de más de \$16.000.000 a la empresa Rappi, como resultado de inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo provincial en diversos municipios que detectaron irregularidades vinculadas al no registro de las relaciones laborales. Este fallo encuadra al servicio de los/as repartidores/as como relaciones de dependencia, incluyendo todas las obligaciones patronales y sienta un precedente jurídico relevante en la perspectiva de regularización y protección de la actividad (Infocielo, 2021).

### **Propuestas de políticas públicas**

Como vimos anteriormente, en la actualidad las empresas de las plataformas de reparto suelen encubrir el vínculo laboral encuadrando a los/as trabajadores como independientes y argumentando que estos dispositivos son meros intermediarios entre clientes/as y repartidores/as. Por lo tanto, quienes se emplean no tienen acceso a los derechos laborales que se encuentran normados en la Ley de Contrato de Trabajo.

Ante la expansión de esta forma de empleo, principalmente con posterioridad a la pandemia desatada por el COVID-19, resulta imperioso avanzar en su regulación a través de una normativa o estatuto especial, que pueda atender las particularidades del sector respetando los derechos y garantías instituidos en la Ley de Contrato de Trabajo. Asimismo, resulta fundamental que la legislación prevea, entre otras cuestiones,

- El reconocimiento de una relación de dependencia laboral entre trabajadores/as y empleadores/as.
- El establecimiento de un ingreso mínimo.
- La definición de aspectos vinculados a la seguridad laboral y la correspondiente cobertura de riesgos de trabajo que debe brindar la parte empleadora.

- La limitación de la jornada laboral y la cantidad de horas semanales permitidas, contemplando el tiempo de descanso.  
La incorporación de la perspectiva de género, por ejemplo, en la regulación de licencias de corresponsabilidad parental.
- La provisión de herramientas de trabajo (medio de transporte, celular, elementos de protección, etc.) o cobertura de sus costos, por parte de las empresas.
- La transparencia en el funcionamiento del algoritmo.

El tratamiento de los proyectos de ley que se mencionaron en el apartado anterior, o el diseño de nuevos proyectos, debe desarrollarse a partir del diálogo social contando con la participación de todos/as los actores involucrados.

Esta regulación tiene que acompañarse con la fiscalización estatal de las condiciones laborales y la detección de relaciones de dependencia encubiertas que puedan generarse en el sector. Este último aspecto adquiere central importancia, en la medida en que la registración de trabajadores/as como monotributistas en esta actividad es una práctica habitual.

También es importante promover la asistencia jurídica a trabajadores/as por parte del MTEySS, a través de canales digitales y/o remotos, como aplicaciones y servicios web y fomentar el fortalecimiento de las organizaciones gremiales de esta ocupación.

Otro aspecto interesante que puede colaborar en la regulación y generación de estadísticas sobre el trabajo en plataformas de reparto, es la creación de un registro nacional de trabajadores de esta actividad.

Por otra parte, podemos identificar otras dos acciones en materia de política pública que van más allá de la regulación de la actividad y podrían diversificar la oferta de este tipo de servicios para que no esté concentrada únicamente en empresas privadas:

- La creación de plataformas digitales estatales. Un ejemplo que puede contemplarse es la app BA Taxi que se utiliza en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- La promoción e incubación de iniciativas de organización en torno a la oferta de bienes y servicios mediante plataformas desde una perspectiva de Economía Social y Solidaria.



Por último, cabe resaltar que, dada la sobrerrepresentación de trabajadores/as jóvenes en esta actividad, las mejoras que se produzcan en materia de regulación y trabajo ‘decente’ van a redundar en más derechos y mejores condiciones laborales para las juventudes trabajadoras.

### 3- JÓVENES Y ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO

La economía del conocimiento se ha convertido en una de las grandes promesas de los últimos años, por su carácter estratégico para el crecimiento y desarrollo de la economía nacional. Constituye un amplio conjunto de actividades basadas en el aporte intensivo del conocimiento humano para generar valor a través de nuevos productos y servicios.

Es posible apreciar su potencial en los datos sobre las exportaciones de Servicios Basados en Conocimiento (SBC). Concretamente, ocuparon el tercer lugar entre las exportaciones en el año 2020 (aportando 5.610 millones de dólares) y crecieron a un 8,3% anual acumulativo entre 2006 y 2019, mientras que el total de Servicios lo hizo a una tasa de 4,6% (Lachman y López, 2022)

A esto se suma la capacidad de crear nuevos puestos de trabajo de forma directa, como así también el dinamismo que puede imprimir sobre otras actividades económicas. Hacia junio del año 2021, los SBC empleaban a cerca de 860 mil personas, constituyendo el 14% del total del empleo privado (Atenea y Fundación SES, 2021), bajo una amplia diversidad de actividades que van desde la biotecnología hasta el software y la big data.

Uno de los sectores de mayor relevancia en el marco de este crecimiento agregado de los SBC, es el de **Software y Servicios informáticos (SSI)**. Este sector ostentó durante los últimos 15 años una evolución positiva sostenida, creciendo en más de un 200% su cantidad de trabajadores/as, alcanzando los 126 mil puestos en 2021 (Ministerio de Producción, 2022). A su vez, según la Cámara de la Industria Argentina del Software (CESSI), esta actividad cuenta con una demanda, aún vacante, de más de 5 mil trabajadores/as y se proyecta a un requerimiento de 500 mil para el año 2030.

Sin embargo, el trabajo en el sector SSI no se agota en el empleo, dado que podemos reconocer además trabajadores que

- Ofrecen sus servicios de manera independiente o ‘free lance’ a nivel local

Ofrecen sus servicios de manera independiente o 'free lance' a clientes y empresas extranjeras

Se emplean en empresas extranjeras

Vale decir que el trabajo 'free lance' o independiente, en ocasiones cubre una relación de dependencia laboral no reconocida, en donde el informático vende sus servicios -de forma sostenida- a uno o más clientes/empresas en un esquema de tercerización de tareas (Adamini, 2021). Sin embargo, como se ha dicho anteriormente, ya sea que se trate de una dependencia encubierta o un trabajo independiente genuino, en ambos casos son actividades desprotegidas.

Por otra parte, el empleo en empresas extranjeras, por ser registrado en el exterior, no permite efectivizar los derechos asociados a esta relación laboral en el marco local, e incluso en muchas ocasiones se ve alterada la disponibilidad del ingreso percibido por los/as trabajadores/as.

De esta manera, tres modalidades relevantes propias del empleo en SSI se encuentran actualmente desprotegidas y sin acceso pleno a derechos laborales.

### **Perfil de los/as trabajadores/as SSI**

Según un estudio realizado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Nacional Atenea y la Fundación SES (2021), el 85% de las búsquedas relevadas en SSI se orientan a trabajadores/as senior o semi-senior, mientras que sólo un 8% apunta a empleados junior. La gran mayoría de las búsquedas requiere experiencia previa en el sector y conocimiento de herramientas y lenguajes específicos, aunque en relación al nivel educativo, sólo un 40% solicita estudios universitarios, ya sean completos o incompletos.

En un mismo sentido, la Cámara de la Industria Argentina del Software (CESSI, 2021) ha publicado las potencialidades del sector en materia de empleo y las características de quienes se ocupan. Detalla que el 65% de los/as trabajadores/as tienen entre 25 y 40 años y presentan estudios universitarios completos o incompletos. El perfil laboral que describe refrenda lo intuido en las búsquedas laborales abiertas y refleja las rigideces que podría presentar, de mantenerse estas condiciones, para la contratación de jóvenes en el marco de un primer empleo.

Un aspecto que se destaca a la hora de analizar las trayectorias laborales y educativas en el sector, es la tendencia al abandono de estudios terciarios y universitarios. Muchos/as jóvenes recientemente ingresados/as a la formación de grado, adquieren ciertas habilidades básicas,

se insertan laboralmente y concluyen abandonando sus estudios en privilegio de su trayecto laboral.

Es posible observar dos aspectos que moldean esta situación: por un lado, las estrategias de administración del tiempo y las exigencias que suponen ambas actividades, por otro lado, la noción de que los aprendizajes prácticos de mayor valor son asequibles y actualizables en el puesto de trabajo y no necesariamente a través de la formación universitaria.

Otra característica de suma relevancia en el sector se relaciona con la alta rotación laboral. Dado su dinamismo, los/as jóvenes tienden a recibir ofertas de mejores condiciones laborales y/o salariales que motivan su cambio de trabajo con frecuencia. En este sentido, la apertura de fronteras que supone el trabajo a distancia multiplica exponencialmente las ofertas recibidas, a la vez que tiende a generar menos lazos de pertenencia a la firma empleadora y vínculos interpersonales con sus pares. La limitación de espacios físicos de intercambio y relaciones con otras personas en el espacio de trabajo fortalece la idea de 'trabajadores/as autónomos/as', que, sumado a las condiciones de relativa flexibilidad actualmente ofrecidas por el empleo SSI, propenden a un perfil laboral que tendería a no identificarse con pares ni ver en la asociación gremial una alternativa para la mejora de condiciones y resolución de conflictos. Sin ir más lejos, la tasa de afiliación en SSI ronda el 8% mientras que en el sector privado en general es cercana al 37% (Adamini, 2021).

Asimismo, el trabajo contratado por firmas radicadas en el extranjero encuentra una limitación concreta para la posibilidad de sindicalización y no accede a los derechos previstos por las regulaciones locales del empleo.

Por otra parte, la percepción de ingresos en moneda extranjera, motiva estrategias de evasión impositiva y elusión de la pauta cambiaria oficial. Esta situación obstaculiza la disposición de sus ingresos por parte del trabajador/a, al tiempo que representa para el Estado una falta de ingreso formal de divisa y posibilidad de tributación, generando desventajas tanto para el/la trabajador/a como para el fisco.

### **Políticas de promoción y regulación del sector**

Actualmente la promoción del trabajo en el marco de la Economía del Conocimiento se estructura en torno a dos políticas:

La Ley de Economía del Conocimiento, orientada a promover y acompañar el crecimiento del sector.

El Programa “Argentina Programa”, dedicado a la formación de los/as trabajadores/as.

La Ley de Economía del Conocimiento puede ser considerada una adecuación de la Ley de Promoción de la Industria del Software del año 2004. Consiste en la promoción de las actividades con uso intensivo de tecnología y trabajadores/as de alta calificación, a través de beneficios tales como la reducción de las ganancias y contribuciones patronales. El régimen tiende a generar compromisos y obligaciones del sector amparado con la capacitación, la investigación, la exportación y el empleo. Actualmente, se encuentran adheridas más de 500 empresas y pretende extenderse a unas 2 mil firmas en el futuro próximo.

Por su parte, el Programa “Argentina Programa” consiste en la oferta de capacitaciones gratuitas y la posibilidad de acceder a un aporte no reembolsable para la compra de una PC y para afrontar servicios de conectividad y/o transporte público. En una primera instancia contó con 60 mil inscriptos, las capacitaciones se dividieron en dos etapas (#seprogramar y #yoprogramo) y contaron con certificaciones del entonces Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación, la Cámara Argentina de la Industria de Software (CESSI) y el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI). La segunda etapa del programa, Argentina Programa 4.0 consistirá en la apertura de 108 cursos sobre programación, ‘testing’ y habilidades digitales básicas e intervendrán universidades e institutos de formación.

Por último, vale decir que actualmente se encuentran en consideración dos alternativas para la promoción del sector: un desdoblamiento del tipo cambiario para el fomento a inversiones y exportación de servicios, y excepciones de liquidación de moneda extranjera para trabajadores/as que exporten sus servicios a través de un ‘Monotributo Tech’. Esto último implicaría una registración y acceso a derechos asociados a la tributación, aunque aún parciales en materia de regulación de las relaciones laborales.

Respecto de los/as trabajadores/as del sector, si bien se han enumerado anteriormente factores que tienen una incidencia negativa sobre las posibilidades de organización colectiva, es dable destacar que en Argentina existen actualmente cuatro organizaciones gremiales: Asociación Gremial de Computación (AGC), Unión Informática (UI), Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República, Argentina (SUTIRA) y Unión de Trabajadores Sociedad de Autores (UTSA) (Adamini, 2021).

En la organización gremial se observa una articulación de herramientas sindicales tradicionales (como el paro y la movilización) con nuevas estrategias como la militancia virtual, la desconexión y la construcción de una imagen alejada del folclore sindical tradicional

(Adamini, 2021). Estas experiencias son de gran interés para reflexionar en torno a la organización de los/as trabajadores/as en el marco de profundas transformaciones del mercado laboral.

### **Recomendaciones de política pública**

Como se ha dicho anteriormente, existe en el sector una demanda de empleo vacante, que se manifiesta desde las empresas como un desacople entre los requerimientos de la actividad y la falta de formación de las juventudes trabajadoras.

Asumiendo esta perspectiva, es fundamental promover la igualdad de oportunidades garantizando una educación pública de calidad que contemple el acceso a herramientas digitales básicas. Bajo tal propósito se recomienda:

- Promover la terminalidad educativa para alcanzar las condiciones mínimas requeridas por el mundo laboral.
- Fortalecer y actualizar los contenidos de informática en los programas educativos de formación primaria y media. Promover a través de ello el uso seguro y crítico de internet, el pensamiento computacional e incorporar nociones básicas de programación en la currícula garantizando su implementación homogénea en todo el territorio nacional.
- Impulsar instancias y canales de formación y actualización docente permanente en contenidos asociados a la informática, pensamiento computacional y programación, con la finalidad de garantizar tanto la impartición de dichos contenidos como su utilización y puesta en práctica como competencia en otras asignaturas.
- Garantizar la inclusión digital a través de la provisión masiva de dispositivos, insumos y acceso igualitario a la conectividad. Para ello, es necesario fortalecer experiencias como el Programa Conectar Igualdad y promover la trama del Programa Punto Digital, estandarizando sus servicios a lo largo de todo el territorio nacional.
- Adecuar y generar mecanismos ágiles de actualización de los programas de la oferta formativa terciaria y universitaria, dotándola de una mayor flexibilidad que acompañe el dinamismo del sector y sus demandas.

□ Establecer instancias de consulta y articulación permanente (mesas de trabajo, consejos, etc.) que reúnan a referentes y representantes académicos, empresariales, sindicales y

estudiantiles para el diseño, implementación y actualización de estrategias educativas y de formación docente de nivel primario, medio, terciario y universitario.

Por otra parte, la demanda del sector empresarial suele ser de carácter especializado, asociada al conocimiento y uso fluido de lenguajes y herramientas específicas. Este nivel de especialización requerido difícilmente pueda ser impartido a través de mecanismos formativos masivos, por lo que resulta mucho más factible el aprendizaje situado de saberes de este tipo a través de la práctica laboral. En este sentido, la articulación público-privada orientada a la formación en el puesto de trabajo efectivo es clave para compatibilizar la capacitación con las habilidades requeridas, garantizando el puente al empleo, mejorando el proceso de aprendizaje y acompañando el dinamismo de las demandas empresariales.

La certificación de tales competencias, dentro y fuera del ámbito laboral es fundamental para el desarrollo de las trayectorias laborales y formativas de los/as jóvenes. Actualmente, en la órbita del MTEySS se encuentra el Plan de Formación Profesional y Continua (Resolución MTEySS N° 784/2020) que, a través de sus diferentes componentes, tales como Economía del Conocimiento, Certificación de Competencias Laborales o el Programa de Crédito Fiscal, se presentan como una herramienta de política pública valiosa a fines de potenciar en el sector, mediante el fomento de la Formación Profesional.

Existen una serie de aspectos a tener en cuenta para la promoción de puestos de trabajo de calidad que no sólo respondan a las demandas productivas del sector empresario, sino que contemplen también los deseos, expectativas y oportunidades para el futuro de los/as jóvenes.

En este sentido, se recomienda:

- Establecer condiciones dignas y protegidas de trabajo, plazos mínimos de estabilidad en el puesto, formación y capacitación permanente en un sentido amplio.
- Considerar, además de la formación técnica específica, el desarrollo de habilidades complementarias que representen un mayor acervo de herramientas para el mundo laboral y para su desarrollo humano integral, tales como lenguas extranjeras, habilidades socioemocionales y cognitivas (pensamiento crítico, manejo y organización de datos, creatividad e innovación para la solución de problemas, comunicación, etc.)
- Promover acuerdos con instituciones académicas y cámaras empresarias para la certificación de competencias.

- Promover acuerdos con el sector privado para fomentar la terminalidad educativa, proponiendo reconocimientos horarios y salariales que apoyen la continuidad en el trayecto formativo.

Sin embargo, como hemos visto más arriba, el trabajo en el sector SSI no se agota en la relación asalariada registrada, y se extiende hacia modalidades desprotegidas de ocupación, como lo son el trabajo por cuenta propia y también el empleo en el extranjero. Dado el carácter complejo y heterogéneo de situaciones que atraviesan al sector, la formalización de relaciones de dependencia encubierta, la regulación de las actividades por cuenta propia bajo la ampliación de derechos laborales, y la promoción de regímenes específicos para aquellos/as trabajadores/as que venden sus servicios al extranjero, son alternativas de acción. Para este último caso, resulta auspiciosa la consideración de un eventual 'Monotributo Tech' y se sugiere asimismo:

- Desarrollar acciones tendientes a obtener información sobre empresas empleadoras en el extranjero y alentar un registro de las mismas bajo acuerdos de facilidades para el empleo.
- Garantizar el acceso a derechos laborales de los/as trabajadores/as enmarcados/as en empresas extranjeras reconocidas por el Estado Nacional.
- Generar mecanismos que posibiliten la disponibilidad e ingreso de las remuneraciones percibidas en el extranjero.

## **CONSIDERACIONES FINALES**

El presente artículo se propuso trabajar sobre las problemáticas del trabajo en las juventudes, evitando circunscribirse a los problemas históricos de inserción laboral o las políticas públicas dirigidas exclusivamente a esta franja etaria. Por el contrario, se centró en las tendencias actuales que permean la realidad de las juventudes trabajadoras: el incremento del cuentapropismo, el trabajo en las plataformas de reparto y en la economía del conocimiento.

Con esto se pretende que el análisis de los problemas de empleo de las/os jóvenes no se analicen de forma aislada, sino de manera integral en el mundo del trabajo. En ese marco, las propuestas de políticas públicas desarrolladas en cada apartado apuntan a mejorar el acceso a derechos y condiciones laborales para la clase trabajadora en su conjunto, teniendo una

incidencia en particular en las juventudes, dado que estas tendencias se acentúan y adquieren una forma particular en las mismas.

Los diagnósticos y propuestas vertidas tienen un denominador común: la promoción del trabajo protegido. En la actualidad el empleo registrado es la única modalidad laboral que garantiza la plenitud de acceso a derechos laborales y que se constituye como un punto de partida fundamental para la construcción de la trayectoria laboral de los/as jóvenes. Bajo este marco, es menester promover condiciones laborales que permitan su desarrollo integral, dentro de las cuales el ingreso digno, la dedicación horaria, y la posibilidad de proyección de actividades e intereses complementarios a la actividad laboral sean factores bajo consideración.

Las profundas transformaciones que atraviesa el mundo laboral y que, sin lugar a dudas, interpelan las condiciones en torno a las cuales se organiza el empleo, deben ser tenidas en cuenta a la hora de planificar medidas de promoción y estímulo. En este sentido, es relevante considerar tendencias destacables bajo otras modalidades ocupacionales, comprender los motivos, expectativas y necesidades de los/as jóvenes por los cuales actualmente se vuelcan hacia iniciativas de autoempleo. De esta forma será posible promover condiciones bajo el empleo registrado que prevengan la migración hacia otras formas de trabajo no asalariado y desprotegido.

En la actualidad el cuentapropismo alcanza a 1 de cada 4 jóvenes, su crecimiento exponencial implica la pérdida progresiva de peso relativo de los/as aportantes actuales al sistema previsional. En este sentido, avanzar en la protección y formalización de este segmento se torna fundamental en perspectiva futura, apuntando hacia una integración progresiva de mecanismos como los expuestos con el sistema de reparto solidario actualmente vigente.

Como se ha mencionado en el artículo, el mundo del trabajo actual exhibe relaciones laborales mucho menos cristalinas y reúne una enorme diversidad de actividades de carácter profundamente heterogéneo. En este sentido, y con el fin de apuntalar la intervención estatal, resulta relevante considerar regímenes especiales por actividad que consideren dinámicas particulares, a la vez que se proponen políticas que estimulen procesos específicos de formalización, regulación y control de actividades estratégicas.

La identificación y regulación de actividades supone el reconocimiento y la visibilización de identidades colectivas. El acceso a derechos cristaliza su reconocimiento como sujeto y genera



condiciones para el fortalecimiento de su organización como actor económico y político, oportunidades para promover la sindicalización de los/as trabajadores.

Considerando que el espacio común de trabajo en lo que respecta a las economías de plataforma ya no opera como núcleo de la organización, el apoyo activo a la agrupación de trabajadores/as por parte del Estado es clave. A través de recursos y mecanismos que promuevan el registro, difusión y generación de lazos entre las juventudes trabajadoras de diferentes ramas de actividad, supone una notoria importancia.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Adamini, M. (2021). ¿Informáticos y des-sindicalizados? Reflexiones sobre la organización y acción colectiva en el sector de Software y Servicios Informáticos. 15º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Apella, I., y Casanova, L. (2008). Los trabajadores independientes y el sistema de seguridad social. El caso del Gran Buenos Aires. Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina, 121-153.

Atenea (2020). Consecuencias del CORONAVIRUS, ¿cuáles son los/as trabajadores/as más desprotegidos/as?. Disponible en:

<http://ateneacentro.com.ar/2020/03/23/consecuenciasdelcoronavirus-cuales-son-losas-trabajadoresas-mas-desprotegidosas/>

Atenea y Embajada Abierta (2020). Dossier Pandemos N° 3. Reflexiones para el mundo post COVID-19. Julio 2020. Disponible en: <http://ateneacentro.com.ar/2021/07/21/dossierpandemos/>

Atenea y Fundación SES (2019). Juventud y Trabajo Independiente. Disponible en: <http://ateneacentro.com.ar/>

Atenea y Fundación SES (2021). Trabajo Joven y Economía del Conocimiento. Disponible es: <https://fundses.org.ar/wp-content/uploads/2022/05/Trabajo-Joven-y-Economi%CC%81adelConocimiento.pdf>

Bertranou, F., y Casalí, P. (2007). Los trabajadores independientes y la seguridad social. Serie de publicaciones de la Secretaría de Seguridad Social, 4(4).

Bertranou, F., Casanova, L., Jiménez, M., y Jiménez, M. (2013). Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina.

Bertranou, Fabio y Maurizio, Roxana, Eds. Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina Buenos Aires: OIT, 2011.

Castel, Robert (1997). Metamorfosis de La Cuestión Social. Paidós.

Cámara de la Industria Argentina del Software (2021). Radiografía IT en el mes del programador. @CessiArgenTIna. Disponible en:

<https://twitter.com/cessiargentina/status/1442873937059319808>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/116), Santiago, CEPAL, 2020.

Etulain, T y Salzmán, M (2020). La política con y a través de las organizaciones sociales. Panamá Revista. Agosto 2020.

Haidar, Julieta (2020). La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio/agosto 2020). Informes de Coyuntura, Instituto de Investigaciones Gino Germani.

Infocielo, (21 de Septiembre, 2021). Fallo y multa millonaria contra Rappi por trabajo no registrado. Inforcielo.com. <https://infocielo.com/rappi/fallo-y-multa-millonaria-contrarappitrabajo-no-registrado-n721532>

Friedrich Ebert Stiftung Argentina (2019). Agenda Urgente para una Sociedad del Trabajo. Análisis N° 43, Julio 2019.

Gimenes Herrero, S.; Crocco, E.; Galiana, S.; y Veramendi, M. (2021). Empleo en plataformas de jóvenes pertenecientes al sector cuaternario. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Lxs trabajadorxs, la producción y reproducción de la vida social en crisis. Cambios y persistencias en un contexto de pandemia. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires. 1, 2 y 3 de diciembre.

Lachman, J., López, A. (2022). Los servicios basados en conocimiento en Argentina Tendencias, oportunidades y desafíos. Documento N° 34, Argentina Productiva 2030, Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

López Mourelo, E. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para Argentina.

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, 2019.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad Sexual y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2022). Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad” para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA). Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/06/cuidar\\_en\\_igualdad\\_\\_sistema\\_integral\\_de\\_politicas\\_de\\_cuidados\\_de\\_argentina.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/06/cuidar_en_igualdad__sistema_integral_de_politicas_de_cuidados_de_argentina.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Coyuntura Laboral en la Argentina. Empleo joven y transición a la formalidad laboral. Boletín – Volumen 1, número 1, Buenos Aires, 2022.

Ottaviano Juan Manuel (2021). La amenaza fantasma. Inteligencia artificial y derechos laborales. NUSO N° 294. Julio-Agosto 2021.

Ros, C.; Linne, J.; Monteverde, D.; y Lombardi, N. (2021). Jóvenes trabajadores de empresas digitales de reparto; valoraciones sobre el trabajo en las plataformas, sobre sus derechos y formas de participación. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Lxs trabajadorxs, la producción y reproducción de la vida social en crisis. Cambios y persistencias en un contexto de pandemia. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires. 1, 2 y 3 de diciembre.

Salim, J. A., y D'Angela, W. D. (2007). Estimación de la informalidad laboral. Años 2003 a 2006. Dirección de Estudios-AFIP, Buenos Aires.

Scasserra, S (2019). El despotismo de los algoritmos. NUSO N° 279. Enero-Febrero 2019.

Suozzi, Leonel Alejandro (2016). El régimen simplificado para pequeños contribuyentes ("Monotributo") ante la eliminación de las Sociedades de Hecho. XIII Congreso Argentino de Derecho Societario, IX Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa.