

El trabajo en el siglo XXI: desafíos presentes, futuros posibles

#5

Septiembre 2025

**El trabajo ante las
transformaciones
tecnológicas
y su precarización**

PRIMERA PARTE

PARTICIPAN EN ESTE NÚMERO

Agustín Salvia
Cecilia Senen González
Elina Escudero
Jésica Pla
Nicolás Dzembrowski
Nora Goren
Silvana Galeano Alfonso

Boletín del
Grupo de Trabajo
**¿Qué trabajo para
qué futuro?**

El trabajo en el siglo XXI : desafíos presentes, futuros posibles no. 5 : el trabajo ante las transformaciones tecnológicas y su precarización : primera parte / Agustín Salvia ... [et al.]. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO, 2026. Libro digital, PDF - (Boletines de grupos de trabajo)

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-631-308-280-3

1. Tecnología. 2. Trabajadores. 3. Capitalismo. I. Salvia, Agustín
CDD 306.361

PLATAFORMAS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL



CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

Colección Boletines de Grupos de Trabajo

Director de la colección - Pablo Vommaro

CLACSO Secretaría Ejecutiva

Pablo Vommaro - Director Ejecutivo
Gloria Amézquita - Directora Académica
María Fernanda Pampín - Directora de Publicaciones

Equipo Editorial

Lucas Sablich - Coordinador Editorial
Solange Victory - Producción Editorial

Equipo

Natalia Gianatelli - Coordinadora
Cecilia Gofman, Marta Paredes, Rodolfo Gómez, Sofía Torres
y Teresa Arteaga

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales | Queda hecho el depósito que establece la Ley 11723.

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina. Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875
<clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>

Coordinadores del Grupo de Trabajo

Nora Goren
Instituto de Estudios Sociales en Contextos
de Desigualdades, Universidad Nacional
de José C. Paz - Argentina
norgoren@gmail.com

Adoración Guamán Hernández
Observatorio de Derechos Económicos,
Sociales y Culturales, España
mariamaneiropinheiro@gmail.com

Coordinación del Boletín #3

Coordinación del Boletín
Nicolás Dzembrowski

INDICE

Presentación

Adoración Guaman y Nora Goren

Introducción

Nicolás Dzembrowski

El prometo moderno: tecnología, trabajo y sociedad.

Nicolás Dzembrowski

Transformaciones del trabajo en el capitalismo digital: crisis multidimensional, reconfiguración de la clase trabajadora y nuevos desafíos organizativos.

Nora Goren

Las agendas de trabajadores y sindicatos frente a los desafíos tecnológicos y el cambio socioambiental: el caso de Argentina

Cecilia Senén González y Elina Escudero

El trabajo bajo la modalidad de plataformas en Argentina Urbana 2023: una primera aproximación nacional

Jésica Pla, Silvana Galeano Alfonso y Agustín Salvia

Presentación

Este nuevo número del Boletín del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo, para qué futuro? se inscribe en un contexto de profundas transformaciones estructurales del trabajo, atravesadas por la financiarización de la economía, la digitalización, la crisis ecológica y la expansión de las desigualdades. Desde una mirada crítica y plural, el conjunto de aportes aquí reunidos ofrece una lectura situada de los desafíos que estas mutaciones plantean para el conjunto de trabajadoras y trabajadores, los sindicatos, los movimientos sociales y las políticas públicas en América Latina y el Caribe.

El boletín busca contribuir a los debates contemporáneos sobre el futuro del trabajo desde un enfoque que combina reflexión teórica, análisis empírico y compromiso político. Las investigaciones y ensayos que conforman las dos secciones del boletín, dan cuenta de un proceso de indagación colectiva que se ha fortalecido a lo largo de los últimos años en el marco del Grupo de Trabajo, y que dialoga con agendas globales como la justicia social, la transición ecológica y las transformaciones digitales.

Más allá de las especificidades de cada texto, el conjunto reafirma la necesidad de construir un pensamiento latinoamericano capaz de interpretar críticamente las nuevas formas de explotación, exclusión y resistencia que definen nuestro tiempo. En este sentido, el boletín se propone como un espacio de intercambio y construcción colectiva, donde la investigación, la docencia y la acción convergen en torno a una pregunta común: ¿qué trabajo, para qué futuro?

Adoración Guamán Hernández

Nora Goren

Coordinadoras del GT CLACSO ¿Qué trabajo, para qué futuro?

Introducción

Nicolás Dzembrowski*

Este es el tercer número del Boletín del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para qué futuro?, en esta oportunidad les presentamos las intervenciones de algunos de los/as miembros/as del grupo es la reciente Conferencia de CLACSO en Bogotá. De esta manera, el Boletín es un reflejo de los temas y problemáticas que se trabajaron dentro del GT a lo largo de estos tres años vinculados al trabajo, la tecnología y los diversos actores del mundo laboral de Ibero América y el Caribe. Por la extensión del material, el Boletín se presenta en dos partes.

En la primera parte, abre este Boletín el aporte de Nicolás Dzembrowski “El Prometeo moderno: tecnología, trabajo y sociedad”, en el cual reflexiona sobre el trabajo en las plataformas digitales basadas en la web a partir de un reciente estudio publicado por la OIT en el cual se presentan resultados sobre una encuesta a trabajadores/as de América Latina que se desempeñan en dichos ámbitos laborales.

A continuación, Nora Goren presenta el artículo “Transformaciones del trabajo en el capitalismo digital: crisis multidimensional, reconfiguración de la clase trabajadora y nuevos desafíos organizativos”, allí plantea las características de las transformaciones del trabajo en el “capitalismo digital” desde diversas dimensiones de análisis.

Por su parte, Cecilia Senen González y Elina Escudero en su trabajo “Las agendas de trabajadores y sindicatos frente a los desafíos tecnológicos y el cambio socioambiental: el caso de Argentina”, plantean la situación de las agendas y acciones de los sindicatos frente a la problemática del cambio climático, para el caso de Argentina.

Cierran la primera parte del Boletín, Jéssica Pla, Silvana Galeano Alfonso y Agustín Salvia presentando el artículo “El trabajo bajo la modalidad de plataformas en Argentina Urbana 2023: una primera aproximación nacional”, en el cual presentan un análisis de los datos de la Encuesta de la Deuda Social Argentina - "Agenda para la Equidad" (2017-2024), la cual en su edición para el año 2023, incorpora un módulo de preguntas que tiene como objetivo aportar información estadística sobre el peso del trabajo de plataformas en la estructura ocupacional de Argentina.

En la segunda parte del Boletín encontramos, en primer lugar, el aporte de Adoración Guamán: “De la precariedad a la expropiación: empresas transnacionales esclavistas en América Latina. Un análisis desde el caso Furukawa”, en cual expone la situación de la esclavitud contemporánea en América Latina desde el análisis del caso de una empresa japonesa.

Seguidamente, se presenta el artículo de Roberto Véras de Oliveira titulado “Para una reflexión sobre la vigencia del enfoque de la informalidad en América Latina”, allí se

* Investigador del CONICET en el IESCODE-UNPAZ. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO “¿Qué trabajo para que futuro?”

expone una argumentación sobre la utilización del concepto de informalidad para pensar la problemática del trabajo en América Latina y la actualidad de dicho enfoque.

Por su parte, Francisco Favieri, Marcelo Alós, Verónica Orellano y Mauricio Robledo nos acercan el trabajo titulado: “Configuración del mercado de trabajo, la conflictividad y la pobreza en San Juan, Argentina (2022-2024)”, donde analizan la situación del mercado de trabajo en la provincia argentina de San Juan a partir del impacto que tuvo la pandemia de Covid -19.

El artículo de David Sanchez Villa y Gisel Leone, “La Arquitectura de Protección Social en la Economía Popular Argentina (2019-2023)” da cuenta de las políticas públicas y de los instrumentos de intervención que se desplegaron en Argentina sobre el sector de la economía popular durante el período 2019-2023.

Cierra el Boletín el aporte de Yamila Figueroa, quien en su artículo: “Voces y experiencias de las Mujeres de la Rama Agraria de la UTEP, desde una mirada ecofeminista”, reflexiona sobre las relaciones de género en la economía popular desde un abordaje cualitativo.

El prometo moderno: tecnología, trabajo y sociedad.

Nicolás Dzembrowski*

El "fuego de Prometeo" se refiere al fuego robado por el titán Prometeo a los dioses y dado a la humanidad, lo que representa un regalo divino que les permite avanzar y civilizarse. Prometeo, como castigo por este acto de benevolencia, fue encadenado a una roca donde un águila le devoraba el hígado diariamente, el cual se regeneraba cada noche hasta ser salvado por Heracles.

Esta referencia de enciclopedia al mito prometeico permite repensar la forma en la cual se produce, distribuye y apropia el conocimiento y el fruto del trabajo colectivo por quienes controlan el acopio y el procesamiento de la información que, en el desarrollo del modo de producción capitalista actual, se transforma en mercancía.

Se trata de comprender que la codificación del gesto, logra que el capital domine la intención de la acción, el deseo. Ese podría ser el efecto más determinante de la digitalización social. Este es el encuadre general en el que se puede conceptualizar al trabajo, siendo parte de ese proceso y/o estando mediado por el mismo.

En este artículo voy a presentar una de las formas en las que el trabajo es realizado, mediado, controlado y disciplinado por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Me refiero al trabajo que se realiza a través de plataformas basadas en la web.

Según un informe de la OIT publicado en febrero de este año, llamado “Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Nuevos datos para la región de América Latina y el Caribe”, en el que se relevaron más de mil casos de trabajadores/as de plataformas digitales en 21 países, y que tenía por objetivo ofrecer información actualizada sobre las condiciones laborales motivaciones, situación migratoria, ingreso, carga laboral, y la seguridad y salud en el trabajo en estas plataformas digitales para ALC, encontramos que:

- El 93% reside en zonas urbanas.
- La mediana es de 33 años
- El 38% posee una licenciatura o título equivalente
- El 8% son migrantes (49% son venezolanos/as)
- El 53% son contratados por empresas de otro país
- El 52% dice que el trabajo en plataforma no es su principal medio de ingresos
- El 18 % de los que se dedican exclusivamente a trabajar en plataformas lo hace de manera formal
- La media de pago por hora es de U\$S 5,48 y la mediana es de U\$S 2,48

* Investigador del CONICET en el IESCODE-UNPAZ. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO “¿Qué trabajo para que futuro?”

- El 29% trabaja 5 días a la semana, 16% seis días y el 18% siete días a la semana.

En ALC, el fenómeno de las plataformas digitales es menos reciente que en Estados Unidos y Europa (allí surgen con fuerza luego de la crisis de 2008) y su expansión se verifica alrededor de 2015, fecha que coincide con el fin del ciclo de los altos precios de los commodities y, con más intensidad, a partir de la pandemia por el COVID-19.

Las plataformas digitales basadas en la web

Existen distintos tipos de trabajo en plataforma y maneras de clasificarlos, en tal sentido se pueden distinguir dos grandes grupos:

- El primer grupo intermedia y organiza servicios laborales de los trabajadores en línea, basados en la web (comúnmente conocidos como freelance o crowdwork). Los trabajos van desde tareas de programación informática, análisis de datos y diseño gráfico, hasta “microtareas” relativamente simples.
- El segundo grupo está basado en la ubicación (por ejemplo, las plataformas de transporte, entregas y alojamiento)

El informe se basa en el primer grupo que comprende a las plataformas online freelance, las plataformas de crowdwork, las plataformas de free competition work y las plataformas de competitive programming. Todas estas plataformas comparten una serie de características en las que se realiza el trabajo que se pueden resumir bajo los siguientes aspectos:

- Utilización de inteligencia artificial
- Fragmentación de las tareas
- Presencia del micro trabajo
- Deslocalización de las tareas

A su vez, las plataformas tienen un comportamiento sistémico, es decir se manejan de forma sistémica con tendencia a monopolizarse, donde las actividades de baja dificultad, repetitivas, con poco valor, son externalizadas a mercados de trabajo precarizados, con retribución a destajo y las de desarrollo de software se realizan en los países centrales. En tal sentido, podemos plantear que la discusión por la irrupción del trabajo de plataformas y sobre todo de la utilización de la inteligencia artificial no es tanto si crea o destruye empleos, sino la calidad de los empleos que se generan alrededor de esta y las desigualdades intra sector y entre países. Por otro lado, un dilema que surge de esto es quien, y bajo que supuestos entrena a la IA, es decir el criterio de verdad que manejan y/o define la lógica algorítmica que determina el comportamiento de las plataformas.

Para caracterizar brevemente el tipo de ocupación que se realizan en las plataformas basadas en la web según la encuesta realizada por la OIT podemos decir que las tareas comprenden desde traducción, transcripción, diseño, edición, hasta tareas de desarrollo de software, servicio al cliente, soporte administrativo, contabilidad o ventas y marketing digital.

Respecto a la distribución geográfica de estos trabajadores/as, encontramos que Brasil tiene la mayor representación en la encuesta, con un 35 por ciento del total; seguido por Chile, con un 19 por ciento; y México, con un 17 por ciento. Países como Colombia y Argentina también tienen una representación importante, con 10 por ciento y 8 por ciento, respectivamente.

Por otra parte, en relación con el nivel educativo de los/as encuestados/as, un 51 por ciento posee estudios universitarios completos y un 17 por ciento incompletos. En materia de ingresos, a partir de los datos de la encuesta se observa que el 48 por ciento de los/as encuestados/as dice que el trabajo en plataformas de la web es su principal fuente de ingreso y el 57 por ciento dice que tiene otro trabajo remunerado además del de plataforma.

Un dato interesante que arroja el estudio de la OIT refiere a la razón más importante por la cual el/la encuestado/a trabaja en plataformas, siendo la principal la preferencia por trabajar desde casa con un 18 por ciento de las respuestas, seguida por la necesidad de complementar salario en el 17 por ciento de los casos. A su vez, un 15 por ciento dice que valora la libertad de trabajar en plataformas como razón más importante y un 9 por ciento argumenta que es una forma de adquirir y mejorar experiencia y habilidades.

Siguiendo con los datos del informe vemos que ante la pregunta de si le gustaría realizar más trabajo tradicional, el 55 por ciento de los/as encuestados/as dice que sí y que esto se amplía al 95 por ciento de las personas que respondieron la encuesta cuando se les pregunta si les gustaría realizar más trabajo bajo la modalidad de plataformas, marcando una clara preferencia por el trabajo de este tipo.

Finalmente, en lo que respecta a los datos de la encuesta, quiero resaltar la cuestión del trabajo en plataformas y su relación con la vida familiar y social. A la pregunta a cerca de como encajan sus horas de trabajo en plataformas con la familia y/u otros compromisos sociales, el 45 por ciento contestó que muy bien y el 46 por ciento dijo que bien, es decir que más del 90 por ciento de los/as encuestados/as está conforme con la conciliación que realiza entre ambos aspectos de su vida social y laboral.

Este breve recorrido por los datos que arrojó la reciente encuesta de la OIT sobre trabajadores/as de plataformas de la web, permite observar que en este caso se trata de un grupo que está relativamente conforme con su actividad laboral y que valora positivamente su inserción en el mundo del trabajo bajo esta modalidad. Sin embargo, restan analizar cuestiones vinculadas a la estabilidad laboral y el acceso a la seguridad social para este conjunto de trabajadores/as.

El Prometeo moderno

El Prometeo moderno fue la forma en la que llamó Diderot al primer autómatas creado por Jacques de Vaucanson en 1737, luego esa expresión fue el subtítulo del Frankenstein de Mary Shelley en 1816.

En la actualidad, la paradoja del mito prometeico se presenta como la forma en la que el conocimiento está siendo otorgado por los hombres y mujeres al capital. Es el conjunto de las principales firmas tecnológicas, las que a través de la extracción de nuestros saberes,

prácticas y comportamientos nos están utilizando como insumo para el desarrollo de sus negocios, de una forma exacerbada y acelerada.

La reflexión final que quiero dejar, siguiendo lo expuesto más arriba vinculado a qué tipo de trabajos se realizan utilizando las nuevas tecnologías, más allá de lo que puede suceder con el empleo y el mercado de trabajo (reemplazo, disminución, precarización, etc.), se vincula con dos cuestiones:

- La ampliación de la brecha tecnológica entre países y el poder de las grandes corporaciones tecnológicas en el monopolio del conocimiento.
- El trabajo (micro trabajo) bajo la utilización de las nuevas tecnologías como pérdida de la práctica, de la habilidad artesanal que vincula mano e intelecto como la característica distintiva del género humano.

Transformaciones del trabajo en el capitalismo digital: crisis multidimensional, reconfiguración de la clase trabajadora y nuevos desafíos organizativos.

Nora Goren*

En los últimos años, el llamado “capitalismo digital” se ha consolidado como una categoría clave para entender las transformaciones contemporáneas del trabajo, la economía y la vida cotidiana. Para comprenderlo, es necesario situarlo en un entramado más amplio de dimensiones que configuran el mundo actual. Estas dimensiones no solo condicionan el presente, sino que también tejen la urdimbre desde la cual se articulan las dinámicas sociales, políticas y laborales de nuestra época.

Voy a enumerar algunas de estas dimensiones, ya que son varias y me parecen todas importantes para plasmar la idea de lo que hay por detrás de la complejidad del presente, y me detendré muy brevemente en cada una de ellas.

En primer término, es de destacar que hoy estamos ante una crisis multidimensional.

El mundo enfrenta desigualdades económicas, colapso ecológico, violencias múltiples y erosión institucional. Todo esto en un contexto de avance de “nuevas derechas” autoritarias, anticencia y regresivas.

En este marco, estamos ante la expansión de la pobreza laboral y la informalidad global. Según datos de la OIT (2025), 240 millones de personas están en pobreza laboral extrema. Más del 50% del empleo global es informal, y la cifra se incrementa a más del 70 % en África y Asia. Paraguay registra un 67% de informalidad; Perú, un 72%; Ecuador, un 68%; Colombia, un 55%; México, un 52%; y Argentina, un 46%. En cuanto a la evolución de los ingresos laborales, se observan tendencias dispares. En Argentina, los ingresos promedio sufrieron una caída del 16,9%, de la cual un 10,2% corresponde al período 2023-2024, bajo la gestión de Javier Milei. En contraste, Brasil registró un incremento del 11,6%; Colombia, del 17,1%; y México, del 23,2%. Todos estos datos sobre pobreza global fueron provistos en 2024 por el Banco Mundial. En el mismo informe se señala que aproximadamente el 8,5% de la población mundial vive en situación de pobreza extrema, es decir, 692 millones de personas sobreviven con menos de 2,15 dólares al día; una quinta parte –1700 millones de personas– viven con 3,65 dólares al día; y casi la mitad de la población mundial se sitúa por debajo de la línea de los 6,85 dólares diarios.

Todo esto se da en un marco de financiarización de la economía y estancamiento económico global, caracterizado además por la desindustrialización. Esto implica que las industrias o fábricas que producían manufactura y brindaban empleo genuino, de calidad y registrado, migren hacia trabajos informales de baja productividad. Hay, además, una importante expansión del sector de servicios y de la logística (centros de almacenamiento, distribución, plataformas de entrega).

*Directora IESCODE-UNPAZ y de la Maestría en Políticas Públicas y Feminismos. Profesora Titular UNPAZ y Profesora Asociada UNAJ / Co-coordinadora GT CLACSO ¿Qué trabajo para qué futuro?

A lo antes señalado se suma la deslocalización de los procesos productivos y la automatización. Al respecto, como señala Aron Benanav, este no sería el problema principal, sino el estancamiento económico global, que desemboca en una situación grave de subempleo y precariedad. El problema no es que los robots/la automatización estén reemplazando masivamente a los trabajadores, sino que el capitalismo contemporáneo no genera suficientes empleos de calidad para la mayoría de la población. Esto cobra magnitud cuando observamos lo que sucede en América Latina, donde a la precariedad se le suman condiciones estructurales vinculadas a la protección social débil y a las injusticias de género.

Respecto de otras transformaciones estructurales, vale la pena detenerse en la dimensión del tiempo. Se trata de un proceso complejo y de largo recorrido que, entrelazado con la hegemonía que ha cobrado el sentido común neoliberal –caracterizado a su vez por el individualismo y la meritocracia–, ha dado paso a un combo explosivo. En cuanto a esta dimensión, y en lo que respecta específicamente al tema que nos convoca, esta transformación se vincula con la inmediatez como rasgo dominante de la demanda. Este cambio también impacta en la manera en que los trabajadores conciben su actividad laboral, cada vez más atravesada por la urgencia y la disponibilidad constante, así como por su vida cotidiana y sus expectativas a futuro.

Estas transformaciones estructurales en el ámbito del trabajo –que, como dijimos, repercuten sobre las relaciones laborales, caracterizadas hoy por una mayor desmaterialización, precarización y explotación– se ocultan bajo la denominación y la apariencia del “trabajo/trabajador independiente”.

En síntesis, la tecnología sí ha cambiado las formas de organización, control y gestión del trabajo, pero no ha eliminado el trabajo humano. Se intensificó la explotación laboral: más control algorítmico, precarización, presión por resultados en tiempo real, desplazamiento de trabajos, pero no sustitución del trabajador.

En este marco, observamos una reconfiguración de la clase trabajadora y el surgimiento de nuevas subjetividades. Se transforma la composición social de quienes viven del trabajo, lo que da lugar a la fragmentación de las demandas y de las formas organizativas. Por otro lado, no solo persisten algunas desigualdades, sino que aparecen nuevas. Las injusticias de género, por ejemplo, en el marco de la informalidad generalizada, se configuran de nuevos modos. Aparecen novedosas formas de exclusión vía algoritmos; así, en lugar de ir hacia una mayor corresponsabilidad con redistribución de tareas, las feminidades realizan cada vez más tareas en sus unidades domésticas, donde la conciliación pasa a ser la práctica habitual.

Esta crisis del trabajo es también una crisis de la reproducción social, que se explica por la falta de empleo digno, el colapso de los sistemas públicos de cuidados y la sobrecarga de tareas no remuneradas, especialmente para las mujeres. Podemos señalar entonces que hay una crisis del trabajo asalariado: los empleos son cada vez más precarios, inestables, mal remunerados y sin derechos, lo que debilita la capacidad de los trabajadores de sostener sus vidas dignamente. Hay también una crisis de las instituciones públicas de cuidado: los servicios de salud, educación y asistencia social (que deberían colaborar en la reproducción social) están desfinanciados, privatizados o degradados, especialmente en América Latina y otras regiones periféricas; y hay una crisis del trabajo no remunerado: en los hogares y las

comunidades, las tareas de cuidado (históricamente realizadas por mujeres) se sobrecargan aún más, mientras merman o directamente se anulan el reconocimiento y el apoyo.

A esto se agrega la crisis de representación del sujeto trabajador/a, quien se desplaza de su rol de interlocutor a una figura necesaria, sí, pero precarizada. Aumenta su empobrecimiento y la pérdida de centralidad como actor con quien negociar. En este sentido, emerge una acción simbólica y subjetiva por parte de algunos sectores de trabajadores –especialmente de los varones– que encuentran en las nuevas derechas una respuesta a su malestar y, en consecuencia, apoyan estas propuestas.

En síntesis, estamos frente a un escenario en el cual se privilegia la financiarización por sobre el desarrollo productivo, y donde la clase trabajadora se vuelve cada vez más homogénea en términos de informalidad, pero más heterogénea en su composición.

Como venimos señalando, en el contexto actual, el trabajo no desaparece, pero sí cambia de forma. Se flexibiliza, se fragmenta y se redefine el sentido mismo de la producción. No estamos frente al “fin del trabajo”, sino ante una reconfiguración de la clase trabajadora, caracterizada por una mayor homogeneidad en términos de precariedad e informalidades, y una creciente heterogeneidad en su conformación. Ahora bien, esta reconfiguración del trabajo se ve acompañada por una acentuada fragmentación de la clase trabajadora, que puede observarse en la caída en la tasa de sindicalización y la búsqueda a descentralizar la negociación colectiva.

En este escenario, cobran relevancia nuevas formas de organización de trabajadores y trabajadoras precarizadas, que muchos denominan formas de organización no sindicales para poder diferenciarlas y que emergen en diálogo con los procesos de revitalización que atraviesan los sindicatos como actores políticos. Organizaciones como la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CETEP), que pasó luego a conformar la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (UTEP), dan cuenta del peso creciente de estas organizaciones, que representan a sectores históricamente por fuera de las estructuras sindicales tradicionales y que se vinculan con el peso de la economía popular en la Argentina.

Un dato interesante a considerar en este punto es el análisis sobre los conflictos laborales y los actores que los protagonizan. En el caso argentino, si bien los conflictos encabezados por organizaciones sindicales siguen siendo mayoritarios, los datos del ex Ministerio de Trabajo muestran que entre 2006 y 2024 se redujeron en un 23,6%. En cambio, las organizaciones no sindicales mantuvieron su nivel de conflictividad estable en los puntos extremos de todo el período. Al observar la distribución sectorial, se identifica un crecimiento de la conflictividad no sindical en el sector privado, mientras que en el sector estatal, dicha conflictividad tiende a disminuir.

Esta dinámica confirma una tendencia hacia la caída de los conflictos protagonizados por formas organizadas de representación y un crecimiento de aquellos que no cuentan con representación sindical. En ese sentido, se habla de una reconfiguración del conflicto laboral fuera del sindicalismo tradicional, pero también fuera de cualquier estructura colectiva formal, que se ve expresada en el incremento de conflictos encabezados por trabajadores y trabajadoras autoconvocadas.

Si analizamos los motivos de los conflictos laborales durante el período 2006-2024, desagregados según el tipo de reclamo principal, podemos observar varios desplazamientos significativos. El conflicto que más creció en todo el período es el vinculado a las condiciones de seguridad e integridad física y psicosocial en el entorno laboral. Este crecimiento podría estar relacionado con mayores niveles de exposición al riesgo, situaciones de precarización o demandas por ambientes de trabajo más cuidados.

Por su parte, los conflictos por demanda salarial se mantienen estables, aunque con un aumento muy bajo. Por otro lado, se registra una reducción significativa de los conflictos centrados en despidos o no renovación de contratos, lo cual puede deberse a una menor utilización del paro como herramienta de protesta ante estas situaciones, ya sea por temor a represalias o por cambios en los regímenes de contratación. También se observa una caída del conflicto vinculado con las condiciones y medio ambiente de trabajo, que pierde espacio, aunque en muchos casos puede quedar subsumido en otras categorías como seguridad o salud laboral. Asimismo, disminuyen los conflictos vinculados a la formalización laboral.

El análisis general de la evolución por tipo de conflicto muestra un desplazamiento de las demandas estructurales hacia reclamos más inmediatos. Aumentan los conflictos por seguridad y salarios, mientras disminuyen o desaparecen aquellos centrados en estabilidad laboral y formalización. Esto sugiere un proceso de precarización no solo del trabajo, sino también de la acción colectiva, en la medida en que las luchas tienden a enfocarse en la supervivencia cotidiana más que en la conquista de derechos de largo plazo.

En este marco, adquiere especial relevancia la expansión de las acciones directas sin paro, entendidas como estrategias de intervención o interrupción que no implican una suspensión total de tareas. Entre ellas se encuentran: la retención de tareas, el quite de colaboración, las asambleas, las concentraciones, las movilizaciones y los cortes.

En definitiva, lo que se observa es una diversificación creciente del repertorio de acciones colectivas y una transformación profunda de los sujetos trabajadores que debemos mirar a la luz de lo planteado al inicio de la nota.

Por último, creo fehacientemente en la necesidad de llevar adelante un diagnóstico en clave regional sobre los cambios en el mundo, y en el mundo laboral particularmente, así como en la conformación de la clase trabajadora, buscando puntos en común que den lugar nuevas agendas de acción. De hecho, la Confederación Sindical de las Américas viene planteando la necesidad de llevar adelante un nuevo contrato social.

Las agendas de trabajadores y sindicatos frente a los desafíos tecnológicos y el cambio socioambiental: el caso de Argentina

Cecilia Senén González*

Elina Escudero**

En un escenario de “doble transición” climática y tecnológica (Pochet, 2022) tanto los sindicatos como las centrales sindicales argentinas han articulado respuestas heterogéneas e innovadoras para los desafíos emergentes, mientras permanecen inmersos en un contexto local de crisis económica y ascenso de la ultraderecha al poder. Nuestra ponencia estuvo basada en un estudio que se encuentra en proceso de publicación, titulado “Tecnología, cambio climático y prácticas sindicales innovadoras en Argentina” e investigaciones recientes que amplían nuestros hallazgos. En dicha publicación, se analizaron las estrategias innovadoras de algunos sindicatos que integran el **Frente Sindical de Acción Climática (FSAC)**, espacio multisectorial que promueve estrategias sindicales para enfrentar el cambio climático, desde su creación en 2019 hasta la asunción del gobierno de Javier Milei en 2023. Las prácticas relevadas combinan herramientas digitales, alianzas multisectoriales (con universidades, movimientos ambientalistas, entre otros) y adaptación normativa (convenios colectivos que abordan el teletrabajo, reducción de la jornada remota, etc). Entre ellas se incluyen:

-Formación específica sobre Cambio Climático y Transición justa para trabajadores de la Navegación Interior, en articulación con movimientos ambientalistas, extendida a toda América Latina (Centro de Patrones y Oficiales Fluviales, de Pesca y de Cabotaje Marítimo).

-Plataforma Educativa “Bancar”: herramienta digital de reconversión laboral desarrollada por el Sindicato La Bancaria.

- Delegado virtual: figura creada por el Sindicato de Empleados de Comercio de la Zona Atlántica (SECZA) habilitada para atender consultas de trabajadores de forma remota.

-Oficina Ambiental: un espacio institucional generado por la Federación Argentina de Empleados de Comercio, Servicios y Afines (FAECyS) para gestionar y articular políticas ambientales.

Estas estrategias reflejan una disposición creciente a integrar la cuestión ambiental en las prácticas sindicales, aunque conviven con estructuras de pensamiento tradicionales y tensiones intergeneracionales.

Dichas estrategias se inscriben en dos grandes enfoques que abordan las transiciones justas, así como las perspectivas sobre el futuro del trabajo y el cambio tecnológico que resultan análogas. Por un lado, el enfoque reformista aboga por una adaptación del capitalismo hacia la sostenibilidad y los empleos verdes. Esta perspectiva se corresponde con la

* Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG), Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. <https://orcid.org/0000-0001-5829-0088> ceciliaseneng@gmail.com

** Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG), Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. <https://orcid.org/0009-0008-0310-4039> eescudero@sociales.uba.ar

producción académica promovida por la OIT en torno a las problemáticas emergentes de la revolución tecnológica con el propósito de influir en las agendas públicas y adaptarlas.

Por otro lado, el enfoque reinterpretativo sobre la transición justa promueve alianzas entre sindicatos y movimientos sociales para una transformación más estructural, en consonancia con aquellas corrientes críticas del neoliberalismo que buscan construir una alternativa al capitalismo como, por ejemplo, el “aceleracionismo” (Williams y Srnicek, 2013) o el “neo-operaismo” (Fumagalli, 2020 entre otros).

Continuando con el análisis, en nuestra ponencia hemos presentado las principales estrategias, actitudes y narrativas de las centrales sindicales argentinas CGT y CTA-A frente al cambio climático y los desafíos del contexto político-económico actual desde la asunción del gobierno de ultraderecha presidido por Javier Milei en 2023. A partir de allí, se profundizaron las reformas laborales regresivas, con consecuencias graves para el empleo, los salarios y los derechos colectivos, entre ellas, un aumento de la precarización laboral y el desempleo con pérdida de puestos de trabajo en sectores dinámicos de la economía como la construcción, la industria y el servicio doméstico, una caída histórica del salario real por efecto simultáneo de la inflación y topes a los acuerdos paritarios y un profundo ajuste en políticas jubilaciones, subsidios, salud y educación. A este panorama, se suma una narrativa oficial negacionista del cambio climático.

En este contexto, nuestro estudio analiza cómo estas organizaciones enfrentan la crisis climática a partir de cuatro dimensiones analíticas basadas en el encuadre que nos proporciona el “ambientalismo laboral” (Räthzel y Uzzell, 2011; Thomas y Doerflinger, 2020; Mandelli y Novelli 2024). Este campo pretende mostrar que no todos los sindicatos están necesariamente obligados a elegir entre empleos y protección del medio ambiente, sino que a menudo logran superar este dilema, proporcionando herramientas para analizar con detenimiento la adaptación sindical frente a los cambios transformadores que generan la crisis climática y sus impactos laborales.

Entre las contribuciones de este campo, se destaca el trabajo de Dimitris, Räthzel y Uzzell, (2018) introducido en un número especial de la Revista Globalizations que tuvo como objetivo contribuir con la investigación sobre las políticas ambientales y prácticas de los trabajadores y sindicatos. Para evaluar dichas respuestas se proponen tres criterios o dimensiones: profundidad, amplitud y agencia.

1. Profundidad: evalúa en qué medida los sindicatos consideran la relación inseparable entre el trabajo y la naturaleza, y cómo las formas de producción explotan simultáneamente a los trabajadores ya la naturaleza.

2. Amplitud: Se refiere al alcance espacial y la inclusión de todos los afectados en el análisis, considerando no solo las emisiones en la producción, sino también las relaciones laborales y de género.

3. Agencia: Examina si el ambientalismo de un sindicato es evidencia de su propia agencia o una respuesta a iniciativas externas, como las del capital verde o el estado. La agencia puede ser proactiva o reactiva.

En nuestro estudio, hemos diseñado cuatro dimensiones para reconocer las actitudes y narrativas de las centrales. A continuación, presentamos, de forma acotada, dicho análisis:

1. Contexto político-económico: encontramos que ambas centrales difieren en los niveles de confrontación o colaboración con el gobierno. La CGT adopta una postura más negociadora mientras que la CTA-A, es más confrontativa. No obstante, el movimiento sindical argentino en su totalidad, respondió con tres huelgas generales en menos de 16 meses de gobierno, así como una multiplicidad de asambleas y movilizaciones.

2. Participación sindical: los grados de apertura a la participación y articulación con nuevos actores (trabajadores de la economía popular, jóvenes ambientalistas, mujeres, etc) se relacionan con las características de sus estructuras. Mientras la CGT mantiene las jerarquías y la CTA-A cuenta con espacios de participación más horizontales.

3. Diferencias sectoriales: la CGT mantiene una posición ambivalente ya que representa y defiende sectores contaminantes a la vez que promueve reconversión sin cuestionar el modelo productivo. La CTA-A en cambio, tiene perspectiva crítica del modelo económico, vinculando crisis climática con capitalismo y colonialismo. En este sentido, propone transición ecosocial integral y participación colectiva, especialmente, de las mujeres.

4. Rol de la juventud: el recambio generacional y la incorporación de jóvenes con nuevas habilidades digitales y ambientales desafían a las dirigencias tradicionales. Si bien la CGT cuenta con espacios institucionalizados para juventudes, su incidencia es limitada frente a dirigencias tradicionales consolidadas. En el caso de la CTA-A las juventudes se integran activamente, especialmente en la agenda climática, aunque también se reconocen tensiones generacionales y demandas de mayor participación.

En un nivel más profundo del análisis, nuestros hallazgos presentan algunos de los contrapuntos surgidos en las narrativas y actitudes de ambas centrales, en torno a la crisis ambiental. Por un lado, la CGT es una organización con estructura verticalista, orientada a preservar la gobernabilidad y el empleo tradicional. Su enfoque sobre la transición climática es técnico y sectorial. Si bien apoya el desarrollo de energías renovables, también defiende industrias contaminantes como la minería o la energía nuclear. Conserva espacios formales para juventudes, aunque con escasa incidencia en las decisiones. Por otro lado, la CTA-A, con una perspectiva crítica del modelo productivo, vincula la crisis climática con el capitalismo y el colonialismo, promueve una transición ecosocial con fuerte participación de mujeres y jóvenes, y articula con movimientos sociales, indígenas y feministas.

Todo ello presenta tensiones entre dirigencias tradicionales y nuevas demandas de las juventudes; entre la defensa del empleo actual y la necesidad de reconversión; y entre narrativas reformistas y propuestas más radicales. También se identificaron dificultades para traducir estas últimas en políticas concretas.

A modo de conclusión sostenemos que ambas centrales reconocen la crisis climática, pero difieren en su abordaje. Mientras la CGT opta por una transición gradual compatible con el modelo productivo actual, la CTA-A impulsa transformaciones estructurales en clave de justicia social. Ambas estrategias enfrentan dilemas reales tales como la necesidad de avanzar en procesos que aseguren una transición justa en un contexto marcado por la hostilidad y el negacionismo del gobierno. Así mismo, es necesario fortalecer la participación juvenil en un proceso de trasvasamiento generacional.

Sugerimos algunas futuras líneas de investigación orientadas a clasificar las estrategias sindicales según las tipologías que ofrece el ambientalismo laboral (oposición, evasión, apoyo) y a profundizar en las tensiones intergeneracionales. Se destaca también la necesidad de desarrollar nuevas competencias y calificaciones en el mundo laboral, ajustadas a los desafíos de la doble transición (orientadas, sobre todo, a las nuevas generaciones de dirigentes).

Los sindicatos en Argentina, lejos de quedar relegados a demandas defensivas, comienzan a construir caminos —a veces incipientes, a veces contradictorios— hacia un sindicalismo que articule la justicia ambiental y la justicia social.

Referencias bibliográficas

- Bez, (2022) Toxic pollution and labour markets: Uncovering Europe's left behind places. LEM Working Paper Series No. 2022/19 CGT (2024). Agenda para un nuevo contrato social. Argentina. Hacia un país con desarrollo, producción y trabajo.
- CIFRA-CTA (2025). Informe de Salarios elaborado por Mariana L. González, Nicolás Bonofiglio y Leandro Bona.
- Räthzel Nora y Uzzell, David (2018). The labour–nature relationship: varieties of labour environmentalism, Globalizations.
- Feltrin, Mah y Brown, (2022). Noxious deindustrialization: Experiences of precarity and pollution in Scotland’s petrochemical capital. *Environment and Planning C: Politics and Space*, 40(4), 950-969.
- Fumagalli, Andrea (2020). Veinte tesis sobre el capitalismo contemporáneo (capitalismo biocognitivo). En Mauro Reis (Comp.), *Neo-operaismo* (pp. 49-72). Caja Negra.
- García, Héctor y Tribuzio, José E. (2024) “La reciente regulación argentina sobre la huelga en los servicios esenciales: el repetido recurso a un decreto del Poder Ejecutivo incompatible con las normas constitucionales y la doctrina de los órganos de control de la OIT”, 2024, en prensa.
- Mandelli, Mateo y Novelli, Luca (2024). Trade unions facing the eco-social-growth trilemma: prospects and hurdles for a just transition solution to the Taranto crisis, proyect by the European Trade Union Institute and the European Climate Foundation
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Collective bargaining and the COVID-19 pandemic: Argentina. The Flagship Report on Social Dialogue. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/social-dialogue/2022/lang-en/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.
- Pochet, Philippe (2022). Comprender e buscar conciliar a transição climática ea digital. *Caderno CRH*, 35, e022024.
- Räthzel, Nora, & Uzzell, David L. (2013). Trade unions in the green economy : working for the environment. New York, NY: Routledge.
- Räthzel, Nora, & Uzzell, David (2017). Environmental Policies and The Reproduction of Business as Usual: How Does It Work? *Capitalism Nature Socialism*, 1–19.
- Senén González, Cecilia y Escudero, Eugenia (2025, en prensa) Tecnología, cambio climático y prácticas innovadoras de los sindicatos en Argentina. *Revista RCR, Revista de Ciencias Sociales, Universidad de Costa Rica*
- Senén González, Cecilia (2023) Relaciones laborales en Argentina Negociación colectiva y diálogo social en tiempos de pandemia”, en *Revista de Ciencias Sociales, DS-FCS*, vol. 36, n.º 52, enero-junio, pp. 61-85., ISSN online 1688-4981, Uruguay
- Senén González, C. y Medwid, Bárbara (2007) Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero *Revista Argumentos*, Año 20, Nro. 54, ISSN 0187-5795, Pp. 81-101, UAM-X, México D.F.
- Thomas, Adrien y Doerflinger, Nadja (2020). Trade union strategies on climate change mitigation: Between opposition, hedging and support, *European Journal of Industrial Relations* , Vol. 26(4) 383–399
- Williams, Alex y, & Srnicek, Nick (2013). #Accelerate manifesto for an accelerationist politics. Rhuthmos. <https://www.youtube.com/watch?v=ed2GUPCYF5s>

El trabajo bajo la modalidad de plataformas en Argentina Urbana 2023: una primera aproximación nacional.

Jésica Lorena Pla*

Silvana Galeano Alfonso**

Agustín Salvia***

Si bien hoy instalado como fenómeno social, con implicancias sociales, legales, económicas, tanto a nivel micro como macro, el capitalismo de plataforma (Srniczek, 2018) es, como hecho histórico, algo novedoso. Si ya desde antes de la pandemia aparecían en la calle de forma visible “repartidores” con un teléfono en sus manos y conductores bajo la modalidad de plataforma (con amplia “visibilidad” en la agenda en su disputa con los taxistas “tradicionales”¹), la pandemia parece haber acelerado ese proceso y hoy, las ocupaciones bajo la modalidad de “plataforma” no son sólo una parte esencial de la vida de las personas ocupadas y del paisaje urbano, sino que, junto a su expansión, de la mano de otros procesos como la automatización y la digitalización de muchas tareas laborales, han pasado a constituirse en un hecho imposible de no observar al estudiar el mundo del trabajo.

La medición del fenómeno no deja de ser compleja. En Argentina, las primeras mediciones han estado vinculadas a reconstruir las características sociodemográficas, en diferentes momentos, de los trabajadores de plataforma, siendo el caso de los trabajadores de reparto uno de los primeros en ser abordado, probablemente por la visibilidad que tenían en los grandes centros urbanos, y desde la pandemia, por convertirse en una de las ocupaciones denominadas “esenciales”, lo cual ofreció una especie de “sector refugio” dada las bajas barreras de entrada al trabajo (Haidar y Pla, 2021).

El estudio de Madariaga, Buenadicha Sánchez, Molina y Ernst (2019) tuvo como objetivo **clasificar y analizar el impacto del trabajo en plataformas digitales** en el mercado laboral argentino, dando cuenta de las **características sociodemográficas y laborales** de los trabajadores de plataforma, así como de los ingresos percibidos y las percepciones sobre esta ocupación. En este informe, a partir de información recogida por las empresas y por estudios, los autores estimaron que alrededor del 1% de los ocupados argentinos trabajaban a través de plataformas digitales (más de 160.000 personas en 2018). Presentan, además, la

* Integrante del GT CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?. CONICET / Centro de Altos Estudios en Ciencias Sociales, Universidad Abierta Interamericana / Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

** CONICET / Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

*** CONICET / Observatorio de la Deuda Social Argentina, Universidad Católica Argentina / Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

¹ <https://www.infobae.com/opinion/2018/07/16/uber-el-final-de-un-conflicto/>

Encuesta a Trabajadores de Plataformas 2018 (ETP 18) que, en una iniciativa inédita y por primera vez en el país, buscó identificar las características sociales, laborales y económicas de los trabajadores de plataformas, así como sus experiencias de trabajo, tomando como guía experiencias similares en otros países de la región. Por medio de una encuesta no probabilísticas con diferentes técnicas de recolección, logró encuestar a 603 trabajadores de plataformas de reparto (Uber, Cabify, Rappi, Glovo), trabajo remoto (Freelancer, Workana), trabajo doméstico y servicios de reparación-mantenimiento (Zolvers, IguanaFix), alquileres temporarios (Airbnb), así como comercio electrónico (Mercado Libre).

Los principales resultados arrojaron que la gran mayoría (73,7%) de los encuestados eran varones, aunque con diferencias por plataforma, siendo casi todos hombres en IguanaFix, Cabify, Rappi, Glovo y Uber y todas mujeres en el caso de Zolvers. La edad promedio de los trabajadores de plataformas encuestados fue de 37 años y 11 meses, siendo más jóvenes que la población ocupada general. Entre plataformas, las de reparto tenían la población más joven mientras que Airbnb presentaba la mayor proporción de población de edad avanzada. En relación al nivel educativo, en general, gran parte de los encuestados había completado, como mínimo, la escuela secundaria, lo que según se destaca en el informe, era superior a los trabajadores asalariados y cuentapropistas a nivel nacional. Se identificaron también diferencias por plataformas, siendo Airbnb, Freelancer/Workana y Mercado Libre las que tenían trabajadores con niveles educativos altos y las de reparto las de menor nivel educativo. Se destacaba, a su vez, que casi un cuarto de los encuestados era migrantes recientes, con una amplia mayoría proveniente de Venezuela.

En el año 2021, se realizó la Encuesta a Trabajadores de Plataforma 2021 (ETP-2021), una continuación de la anterior con la finalidad de comparar los resultados, que evaluó las características de los trabajadores de plataformas dentro del sector reparto, transporte y servicio doméstico, sus condiciones laborales y los efectos de la crisis del COVID-19 (Garavaglia, 2022). Esta encuesta relevó a 823 trabajadores en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Lo más importante de la comparación entre ambas encuestas, es una constatación de que se asistió a un cambio en la composición de los trabajadores. Principalmente, el cambio se produjo por la incorporación de personas de origen nativo (no migrante) quienes habían visto afectada su situación social por la pandemia. Esto repercutió en un empeoramiento generalizado de las condiciones laborales. Destacando una mayor dedicación horaria y dependencia de los ingresos producidos en las plataformas, una disminución significativa de la edad promedio de los trabajadores (de 38 años en 2018 a 31 años en 2021) y un cambio en las plataformas de reparto, quienes comenzaron a absorber una población con menor nivel educativo y de origen nativo.

En la misma línea, se encuentran los resultados presentados por *Digitrab* (Viego y Fernández Massi, 2024) y Haidar y Pla (2022). En el primer caso, se trata de un relevamiento llevado adelante en cinco países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia y España), con un muestreo incidental (encuentro de trabajadores en la calle) y por bola de nieve, además de distribución por redes sociales a trabajadores de diversas plataformas. Según señalan las autoras, la evidencia encontrada permite sostener que en Argentina la

mayor parte del trabajo en plataformas es el de reparto de mercaderías (50%), seguido por la venta *online* de mercaderías o alquiler de espacios (26,9%), al tiempo que la inserción en ramas de mayor calificación (tareas remotas como producción de textos, software, asesoramiento) es menor, lo que contrasta con la evidencia europea.

En el segundo caso, se trata de un relevamiento en el Área Metropolitana de Buenos Aires a 401 personas que trabajaban bajo la modalidad de reparto por aplicación en julio y agosto de 2020, y que tuvo una segunda aplicación bajo la modalidad “panel” en el año 2022 (Haidar, Arias, Diana Menéndez y Bachoer (2023). En este estudio se observaba el ingreso de personas que comenzaron a realizar esta tarea durante el ASPO (a partir de marzo de 2020), convergiendo con otras que llevaban más de dos años trabajando. Las autoras señalan que la pandemia dinamizó el sector del reparto al incorporar nuevos trabajadores con perfiles distintos (más argentinos y mujeres) que vieron la actividad como un "refugio". Sin embargo, esta dinámica no se tradujo en una mejora general de los ingresos y las condiciones de precariedad laboral, la falta de protecciones sociales y la inseguridad / incertidumbre se mantuvieron. A pesar de que los trabajadores valoran la flexibilidad y autonomía, existe una similitud general en su aspiración a contar con derechos laborales y un buen salario.

De los resultados de la encuesta modalidad “panel” del año 2022 en la cual, de los 401 encuestados en 2020, 201 respondieron dos años después, se sugiere que el colectivo de repartidores es heterogéneo. Las plataformas constituyen una opción laboral que ocupa un lugar diferente en las trayectorias personales: para algunos es un refugio transitorio, mientras que para otros es un trabajo profesionalizado. Este trabajo, además, forma parte de trayectorias itinerantes por empleos con distintas categorías ocupacionales, entre la formalidad y la informalidad. El perfil de quienes continúan es muy similar al identificado en 2020: predomina la presencia de varones (87%), la mayoría son jóvenes (54% menores de 30 años), y hay una notable proporción de extranjeros (50% venezolanos), aunque un tercio son argentinos. El nivel educativo es alto (casi 6 de cada 10 iniciaron estudios superiores) al tiempo que aquellos con mayor antigüedad (más de dos años) en 2020, tuvieron una mayor proporción de permanencia en 2022, lo que matiza la idea de alta rotación y sugiere un proceso de dependencia económica y creciente profesionalización.

Cabe señalar que los resultados están en concordancia con el relevamiento de los trabajadores de reparto en el Área Metropolitana de Buenos Aires realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (*Beccaria, López Mourelo, Mercer y Vinocur, 2020*) en dos etapas, julio de 2019 y julio de 2020. Estudio en el que se constata que son una población joven, con mayoría inmigrante al comienzo, pero con ingreso de argentinos en 2020, que realizan jornadas laborales extensas.

La convergencia en las diferentes mediciones en torno al fenómeno, de la población trabajadora en el sector y sus cambios a lo largo de los años, ha tenido el valor de caracterizar a una población “nueva” como sector, pero que se inserta en mercados de trabajo segmentados, precarios y con altos niveles de informalidad, propios de las economías latinoamericanas. Ahora bien, como ya señalaron Viego y Fernández Massi

(2024) estimar el peso de los trabajadores bajo la modalidad de plataforma en la estructura ocupacional presenta mayores dificultades debido a la falta de regulación sobre el sector y, por ende, de información provista por las empresas. Una primera estimación se encuentra presente en el ya nombrado informe de Madariaga, Buenadicha Sánchez, Molina y Ernst (2019) que, como mencionamos, se basó en la cantidad de usuarios registrados en las plataformas vigente a ese momento, lo que daba un total de 160 mil usuarios, es decir el 1% de las personas ocupadas en el país. Pero debido al fácil ingreso a las plataformas y la alta rotación, no siempre la creación de un usuario implica que este activo y/o en uso, a la vez que los estudios cualitativos demuestran que los usuarios suelen “compartir” cuentas para mantenerse en los rankings. Otras estimaciones, arrojan un porcentaje similar cuando se trataba de trabajo principal y entre el 5% y el 8% cuando se incorporaba a los que usan las plataformas como ocupación secundaria (Aguilar et al., 2022; Galpaya, 2018).

Comentarios metodológicos: una medición probabilística a nivel nacional urbano

La Encuesta de la Deuda Social Argentina - "Agenda para la Equidad" (2017-2024), incorpora, en su edición para el año 2023, un módulo de preguntas que tiene como objetivo aportar información estadística rigurosa que permita comenzar a generar información que permita arrojar algo de luz sobre la falta de información sobre el peso del trabajo de plataformas en la estructura ocupacional del país.

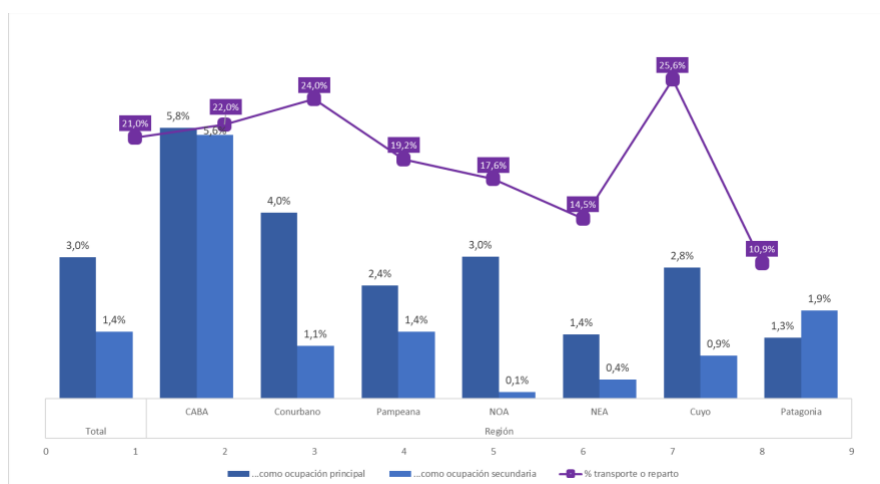
La Encuesta de la Deuda Social Argentina (EDSA) es un relevamiento anual multipropósito y longitudinal que se realiza de forma continua desde 2004, abarcando hogares particulares y su población residente en aglomerados urbanos de 80.000 habitantes o más en la República Argentina. Su diseño muestral es polietápico, con una primera etapa de conglomeración y una segunda de estratificación basada en criterios de región, tamaño de población y un índice socioeconómico. El tamaño de la muestra de hogares ha sido de 5.760 casos por año entre 2010 y 2023. La asignación de casos es no proporcional y post-calibrada para corregir sesgos de selección, utilizando proyecciones de datos censales y considerando variables sociodemográficas como sexo, edad y condición de actividad. La serie actual, "Agenda para la Equidad" (2017-2024), actualizó su marco muestral al Censo 2010 e incorporó un esquema de solapamiento con la serie anterior "Bicentenario" (2010-2016) para asegurar la comparabilidad. El error muestral general es de +/- 1,3% para 2017-2023. De esta manera, los datos presentados tienen el fuerte potencial de estimar el peso de la población que trabaja bajo la modalidad de plataformas, pero, a su vez, generar un panorama nacional con perspectiva regional, evitando medir el fenómeno sólo en el principal aglomerado urbano del país, tal como hacían las encuestas anteriormente mencionadas.

Ocupaciones bajo la modalidad de plataforma en la estructura ocupacional Argentina

La medición de la EDSA 2023 – Agenda para la Equidad – se constituye en la primera aproximación probabilística a la medición del peso del trabajo bajo la modalidad de plataforma a nivel nacional urbano. La medición se realizó preguntando directamente si la

persona realiza alguno de sus trabajos a través de una aplicación móvil o plataforma web. Para quienes respondían que sí se les solicitaba informar la plataforma. Según los datos del Gráfico 1, un 3% del total de la población ocupada declaraba realizar algún tipo de ocupación, en el año 2023, bajo esta modalidad como ocupación principal, y un 1,4% más como ocupación secundaria. En total, un 4,4% de la población ocupada declara realizar algún tipo de actividad laboral a través de una aplicación móvil o plataforma web. Esta primera estimación probabilística a nivel urbano nacional se ubica cerca de las estimaciones realizadas por Galpaya, 2018 y Aguilar et al., 2022. Sin embargo, al detenernos en la especificación de las respuestas, solo un 1,2% se puede incluir dentro de los casos de plataformas laborales “tradicionales”, “en las cuales se realizan transacciones que incluyen la prestación de servicios” y que suelen ser subdivididas en virtuales y localizadas, según las “contrataciones” de trabajadores se realicen para una actividad de interacción física o de servicio remoto y digital (Garavaglia, 2022: 9). Nos referimos a los siguientes sectores específicos: reparto (Pedidos Ya, Rappi), transporte (Uber, Didi), trabajo doméstico (Zolvers), enseñanza (Preply), comercio electrónico (Mercado libre) y alojamiento (Booking). El resto de las plataformas que se especifican son redes sociales y mensajería, así como otras plataformas específicas para fines laborales o empresariales que no necesariamente se clasifican dentro de las plataformas netamente laborales pero que intermedian procesos de trabajo.

Gráfico 1: Realiza su trabajo a través de una aplicación móvil o plataforma Web



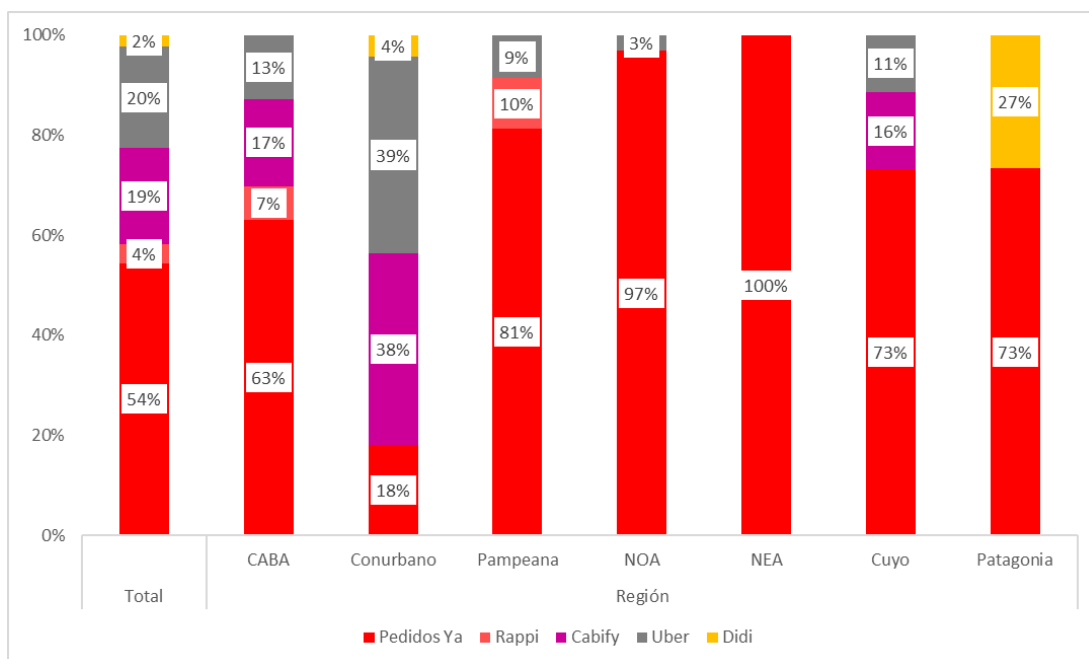
Fuente: Elaboración propia en base a datos total urbano EDSA 2023 – Agenda para la Equidad –

Cabe mencionar, que el peso de estas actividades es diferente en cada una de las regiones. La Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) presenta los porcentajes más altos de trabajo bajo la modalidad de plataforma, en relación al resto de las regiones, ubicándose en 11,6% y repartiéndose en mitades en aquellos que lo realizan como ocupación principal y aquellos que lo hacen como ocupación secundaria. En segundo lugar, dentro del Área

Metropolitana (AMBA), el conurbano presenta un porcentaje similar al total, con una fuerte preminencia de quienes realizan este trabajo como ocupación principal. Similar tendencia se encuentra en las otras regiones, con excepción de la Patagonia en donde el porcentaje de población que declara trabajar bajo la modalidad de plataforma como ocupación secundaria es superior a aquellos que lo hacen como ocupación principal. La fuerte presencia del trabajo vinculado a una plataforma en la CABA y el AMBA tiene que ver no sólo con la mayor densidad de población ocupada, circulación, movimiento económico y digitalización, sino también con haber sido la región donde las plataformas desembarcaron a su llegada al país, mientras que al resto de las regiones fueron llegando, o incluso aún lo están haciendo, paulatinamente, sobre todo las de transporte y reparto, que son las principales modalidades bajo la cual trabajan los que trabajan en plataformas laborales. Esta apreciación se complementa al observar el porcentaje de población ocupada en alguna ocupación bajo la modalidad de plataforma que declaró directamente alguna de las empresas de transporte o reparto que en el momento de la encuesta estaban en funcionamiento: Rappi, PedidosYa, para el caso de reparto y Uber, Cabify y Didi para el caso de transporte.

El Gráfico 2 complementa la información presentada. La plataforma que demanda empleo en mayor proporción es Pedidos Ya, es decir, una empresa de reparto. La misma representa la mitad de la población ocupada bajo la modalidad presentada en todas las áreas urbanas, y es casi la mayoría en el NorEste (NEA), NorOeste (NOA) y región pampeana (donde se complementa con la otra empresa de reparto, Rappi). Caba, Cuyo y Patagonia comparten la proporción de alrededor de 7 de cada diez de personas trabajan en reparto, mientras que el conurbano representa la menor proporción en trabajo de reparto y la mayor (alrededor de 8 de cada diez) en alguna empresa de transporte, siendo Uber y Cabify las principales.

Grafico 2: Distribución de la población ocupada bajo la modalidad de plataforma en transporte o reparto según empresa declarada.



Fuente: Elaboración propia en base a datos total urbano EDSA 2023 – Agenda para la Equidad –

Esta última diferencia en el conurbano, una región urbana densamente poblada, pero de grandes extensiones, es un hecho de interés para avanzar en futuras investigaciones. Parecería ser que el reparto está mucho más presente en las zonas centrales y/o ciudades pequeñas mientras que el transporte queda para las zonas urbanas más alejadas, característica, dentro del AMBA, de la zona representada en el conurbano.

Finalmente, la Tabla 1 presenta la composición sociodemográfica de las personas empleadas en transporte y / o reparto, según la plataforma utilizada.

Tabla 1: Distribución de la población ocupada bajo la modalidad de plataforma en transporte o reparto según características sociodemográficas.

		Pedidos		Cabify	Uber	Didi
		Ya	Rappi			
Edad	18 a 34 años	89,4%	79,9%	79,9%	76,9%	29,5%
	35 a 59 años	10,6%	20,1%		9,0%	70,5%
	60 a 74 años			20,1%	14,1%	
Género	Varón	58,8%	79,9%	91,5%	91,0%	70,5%
	Mujer	41,2%	20,1%	8,5%	9,0%	29,5%

Nivel educativo	Hasta secundario incompleto	12,8%		16,1%	69,5%	70,5%
	Secundario completo y más	87,2%	100,0%	83,9%	30,5%	29,5%
Nivel socio económico	Medio alto	14,0%	38,5%			29,5%
	Medio bajo	27,3%	57,4%	45,5%	35,2%	70,5%
	Bajo	39,4%		54,5%	45,3%	
	Muy bajo	19,3%	4,1%		19,5%	

Fuente: Elaboración propia en base a datos total urbano EDSA 2023 – Agenda para la Equidad –

Las características de la población ocupada en las plataformas de reparto y transporte indican que la mayoría de los trabajadores son jóvenes, entre 18 y 34 años, diferenciándose Didi, con una mayor proporción de trabajadores de 35 a 59 años y Uber y Cabify con una presencia relativamente importante de personas entre 60 y 74 años (14,1% y 20,1%), lo que sugiere cierta diversidad etaria que no se observa en las plataformas de reparto.

En concordancia con los estudios ya mencionados, hay cierta predominancia masculina, en particular en Uber y Cabify, y con mucha menos homogeneidad en PedidosYa, probablemente debido a configuración de la inserción de las mujeres en esta plataforma de reparto como opción laboral en los grandes centros urbanos. Debería profundizarse si ofrece condiciones especiales que las mujeres valoran por sobre otras plataformas.

Los estudios sobre trabajo de reparto, evidencian que principalmente suelen ser personas jóvenes con nivel educativo secundario completo o superior las que se incorporan a este sector. Esto se replica en la medición presentada para el caso de Pedidos Ya y Rappi, es decir las plataformas dentro de esta rama, pero no en el caso de las personas que trabajan en plataformas de transporte. En el caso de las personas que trabajan en Uber y Didi, la mayoría tiene nivel secundario incompleto (69,5% y 70,5%), indicando un perfil menos formalizado en términos educativos.

Observado este dato con relación al nivel socioeconómico del hogar en el que viven, la relación no es lineal; pues independientemente de las diferencias en educación hay predominancia de niveles medio bajo y bajo en la población ocupada en casi todas las plataformas. La mayor proporción de personas en hogares de nivel socioeconómico bajo se observa en Pedidos Ya y Uber, lo que podría estar indicando altos niveles de vulnerabilidad de sus trabajadores.

Síntesis

Los aportes de la EDSA 2023 – Agenda para la Equidad – confirman, de manera sintética los datos presentados en relevamientos anteriores, reseñados al comienzo de este escrito. Se trata de una primera aproximación descriptiva, en la cual un cuarto, aproximadamente, declaró trabajar en las principales plataformas de reparto y transporte, representando al 1 % de la población ocupada a nivel nacional. Los datos analizados, indican que el trabajo en plataformas, en particular bajo la modalidad de reparto y transporte, se concentra mayormente en jóvenes hombres, con niveles educativos heterogéneos según la plataforma y predominancia en estratos socioeconómicos medios bajos y bajos.

Sería propicio analizar más en profundidad el perfil de los trabajadores que declararon alguna otra plataforma, así como mantener la indagación en el tiempo, para testear la hipótesis del crecimiento de esta modalidad laboral como “refugio” ante el proceso recesivo que atraviesa este país.

Con muchos desafíos de medición por delante, los datos de la EDSA 2023 – Agenda para la Equidad – constituyen un aporte único e inédito a nivel nacional, y se sustentan como un gran aporte para investigaciones a futuro, tanto por el precedente que sienta, como por las indagaciones y preguntas que se abren a partir de esta primera exploración.

Referencias bibliográficas.

Aguilar, Diego, Barrantes, Roxana, Agüero, Aileen, Mothobi, Onkokame & Amarasinghe, Tharaka (2022) “Future of Work in the Global South: Digital Labor, New Opportunities and Challenges” IDRC Working Paper. Disponible en: <https://afteraccess.net/wp-content/uploads/AfterAccess-Future-of-Work-in-the-Global-South-Digital-Labor-New-Opportunities-and-Challenges-Working-Paper.pdf>

Beccaria, López Mourelo, Mercer y Vinocur (2020) Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina. Nota técnica. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Galpaya. (2018) “*AfterAccess – The Gig Economy*”. LIRNEasia. <https://lirneasia.net>

Garavaglia, Pía (2022). “*El avance de las plataformas de trabajo en Argentina*”. Documento de Trabajo N° 212. Buenos Aires: CIPPEC.

Haidar, Julieta, Arias, Cora, Diana Menéndez, Nicolás, & Bachoer, Lucía (2023). “*Trabajadoras/es de plataformas de reparto: trayectorias laborales y representaciones. Análisis a partir de una encuesta panel en CABA (2020–2022)*”. Colección #MétodoCITRA, Volumen 14. CABA: CITRA. ISSN 2618-351X.

Haidar, Julieta & Pla, Jéscica (2021). “*ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) y plataformas de reparto en la CABA. Sus impactos en las dinámicas de trabajo y los trabajadores*” en *Trabajo y Sociedad*, N°36, Vol. XXII, Verano 2021, Santiago del Estero, Argentina.

Madariaga, Javier, Buenadicha Sánchez, César, Molina, Erika, & Ernst, Christoph (2019). “Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?”. BID Lab. <https://doi.org/10.18235/0001712>

Srnicek, Nick (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra

Viego, Valentina, & Fernández Massi, Mariana (2024). “Trabajadores de plataformas en Argentina: Situación y perspectivas” En Sonia Gondim, Laila Carneiro, & Daniela Moscon (Eds.), *Digitraves em contexto: caracterización e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica* (pp. 51–78). Ariadna Ediciones. ISBN: 9789566276166.