



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

TRABAJADORES/AS Y DEMOCRACIA EN JAQUE
Resistencias y alternativas en el contexto actual

Buenos Aires, 6 al 8 de agosto de 2025

Grupo Temático N° 9. Nombre: “Cambio tecnológico y reconfiguración del trabajo: transformaciones, desafíos y disputas”

Coordinadores:

María Noel Bulloni (UNAJ-ICSyA-PET-CONICET)

Andrea Del Bono (UNAJ-ICSyA-PET-CONICET/UNLP)

Mariana Fernández Massi (LESET-IdIHCS-CONICET)

Sonia Roitter (UNGS)

Título: "Disponibilidad total": Crisis del Trabajo y Nuevas Formas de Explotación. El impacto de la Pandemia en el Sector Gastronómico

Ballesteros, Nicolas

nikoballesteros1@gmail.com

Fahce-UNLP

Palabras clave: Precarización laboral, Flexibilización, Plataforma, Juventud.



Resumen/abstract:

"Esta ponencia analiza transformaciones en el mundo del trabajo a partir de las tendencias globales y su impacto en el mercado laboral argentino, con especial énfasis en el sector gastronómico en la ciudad de La Plata. El trabajo continúa la línea de investigación iniciada en mi tesis de grado, centrada en los cambios en las condiciones laborales de los jóvenes trabajadores.

El estudio retoma la tesis que sostiene que, a nivel global y local, la crisis del trabajo no implica la desaparición de la clase trabajadora, sino su reconfiguración bajo nuevas modalidades de explotación. En Argentina, la pandemia de COVID-19 profundizó la precarización laboral, con especial impacto en los jóvenes, quienes enfrentan altas tasas de informalidad y contratos flexibles.

Este trabajo, como continuación de mi tesis de grado, ofrece elementos para comprender cómo la reorganización del trabajo en el sector gastronómico de la ciudad de La Plata ha impactado en jóvenes trabajadores, en términos de contratación, estabilidad y condiciones laborales.

El sector gastronómico, muestra una combinación entre el trabajo presencial y el uso de plataformas de reparto, lo que ha generado una mayor polifuncionalidad de los trabajadores, intensificación de tareas y mayor inestabilidad contractual. A partir de datos cuantitativos de fuentes diversas y de entrevistas a trabajadores del sector, se observa cómo las empresas han adoptado estrategias de gestión laboral propias de la economía digital, eliminando tiempos muertos y maximizando la disponibilidad de sus empleados.

En conclusión, el estudio aporta a la hipótesis que sostiene que el trabajo en la post pandemia se caracteriza por una creciente informalización y un uso más extensivo de tecnologías de gestión laboral, lo que refuerza la inestabilidad y fragmentación del empleo. En particular, el estudio sostiene que la "lógica de la disponibilidad total", propia del trabajo en plataformas, parece haber permeado otros espacios de trabajo, como es el caso del sector gastronómico. Esto plantea la necesidad de repensar políticas públicas y estrategias de organización sindical para proteger los derechos laborales en este nuevo contexto.



1.1. Crisis del trabajo: acerca de la situación actual del mercado laboral. Cambios en las formas de trabajo y sus tendencias mundiales.

En las últimas décadas, el mundo del trabajo ha experimentado transformaciones estructurales que han modificado profundamente la composición y las condiciones de la clase trabajadora. Una de las claves para comprender estos cambios es la noción de “clase-que-vive-del-trabajo”, desarrollada por Ricardo Antunes (1995), que permite ampliar la mirada más allá del proletariado industrial clásico. Esta categoría abarca tanto a asalariados del sector servicios, como a trabajadores informales, tercerizados, temporarios, cuentapropistas e incluso desocupados. La clase trabajadora se muestra así como un sujeto heterogéneo, fragmentado y precarizado.

Este proceso ha estado atravesado por múltiples dinámicas. En primer lugar, se observa una reducción del empleo fabril en los países centrales, junto con una expansión del empleo asalariado en el sector servicios. Esta mutación viene acompañada de un aumento del trabajo femenino y una creciente precarización bajo la forma de empleo parcial, eventual o tercerizado. En palabras de Antunes, esto da lugar a una nueva morfología de la clase trabajadora, caracterizada por la desindustrialización, la feminización y la creciente inestabilidad del empleo.

En contraposición a las tesis que sostienen el "fin del trabajo", Rossi y Varela (2023) argumentan que lo que se vive es una “crisis del trabajo” y no su desaparición. Basados en datos de la OIT, señalan que la fuerza de trabajo global asciende a más de 3.600 millones de personas, de las cuales 1.961 millones (58%) se encuentran en condiciones de informalidad. Además, más de 200 millones de trabajadores viven en pobreza extrema, pese a estar empleados. Para estos autores, el capitalismo actual no prescinde del trabajo humano: lo absorbe, pero bajo formas cada vez más desprotegidas y fragmentadas.

El debilitamiento de los derechos laborales no es reciente. Como señalan Busso y Pérez (2024), desde los años 70 los gobiernos neoliberales comenzaron a desmontar las protecciones sociales y laborales, promoviendo esquemas como el workfare, que obliga a aceptar trabajos precarios para recibir asistencia. En este marco, la incorporación de nuevas tecnologías no genera mejores empleos, sino que intensifica la precarización ya existente, especialmente en los países periféricos.



En este sentido nuevos debates como la incorporación de la tecnología hacen notar como estas se insertan en nichos ya precarios y ayudan a extender este tipo de trabajos generando una relación tercerizada donde los dueños de las aplicaciones son quienes conectan a oferentes y demandantes de tareas que ya eran informales. No es de sorprender que este tipo de plataformas se insertaran de manera muy veloz en América Latina. De esta manera la estandarización que los nuevos sistemas tecnológicos de logística facilitan el traslado de la producción a países con menores costos laborales.

En las últimas décadas, podemos apreciar cómo aumentan las formas de organización del trabajo ligadas a la digitalización y el control algorítmico. Plataformas como Uber o Rappi consolidan una lógica de fragmentación y descentralización del empleo, que borra los límites entre asalariado y autónomo, y diluye los marcos de regulación tradicionales. Según Rossi y Varela (2023), estas plataformas dislocan la relación empleador-empleado, y consolidan una forma de subordinación sin garantías legales, basada en el control algorítmico y la lógica del “trabajo bajo demanda”.

En este contexto, autores como Kim Moody hablan de un proceso de “logistización del capitalismo”, en el cual las cadenas de valor globales, apoyadas en tecnologías digitales, permiten a las empresas reducir costos y eliminar tiempos muertos. La organización algorítmica del trabajo impone nuevas formas de explotación que hacen uso de la flexibilidad y la fragmentación como principios de gestión.

Moody y el ya nombrado Ricardo Antunes proponen ver esta expansión del sector servicios como una forma de superar la crisis de rentabilidad que está teniendo el sistema capitalista en la actualidad. Es así que explican el incremento de trabajos propios de la circulación (la logística) y la reproducción social (la salud, educación y cuidados). En el caso de la logística, es importante pensar en cómo los nuevos sectores de innovación tecnológica cumplen un rol importante mediante el conocimiento de datos y el seguimiento permanente de los stocks de producción. Moody explica que en el nuevo siglo las nuevas tecnologías de transporte, comunicación, informatización y digitalización de datos permitieron rastrear y guiar el movimiento de mercancías (y de trabajadores) de forma más fiable y realizar un flujo más dinámico. Según su análisis, una serie de cambios productivos, tecnológicos y organizacionales dieron forma a una “logistización del capitalismo” o “capitalismo logístico” en el que las cadenas globales se transformaron en un arma indispensable para hacer frente a la caída de las tasas



de ganancias. El proceso de logistización es pensado por Moody como parte del proceso de **producción total**, y no como opuesto al circuito de la producción.

De esta manera vemos que el capitalismo contemporáneo no ha abolido el trabajo, sino que lo ha reconfigurado bajo nuevas formas de explotación. La clase-que-vive-del-trabajo se ha ampliado como nunca antes en la historia, pero a costa de una pérdida generalizada de derechos, seguridad e ingresos. Las transformaciones tecnológicas no se traducen en mejoras para la mayoría, sino en una mayor subordinación, especialmente en los márgenes más precarizados del mercado laboral.

Para dar cuenta de la situación laboral de la clase trabajadora actual tenemos que mirar a qué condiciones estructurales se enfrentan y cuáles son los cambios históricos que presenta esta etapa. No puede hacerse un análisis sin tener en cuenta los cambios a escala global que sufrió el capitalismo y que cada vez, producto de las relaciones laborales y las técnicas tecnológicas, se encuentran más conectados que nunca.

1.2 ¿Cómo es la clase-que-vive-del-trabajo en la Argentina actual?

Para entender cómo se expresa la crisis del trabajo en el contexto argentino, es necesario observar el estado actual del mercado laboral. La situación nacional refleja muchas de las tendencias globales ya señaladas: informalidad creciente, cuentapropismo forzado, segmentación estructural del empleo y un retroceso sostenido de los derechos laborales.

Según datos del INDEC para el tercer trimestre de 2024, la Población Económicamente Activa (PEA) asciende a 14,4 millones de personas. De ellas, 13,4 millones se encuentran ocupadas y alrededor de un millón desocupadas, lo que representa una tasa de desocupación del 6,9%. Sin embargo, el dato más revelador no es la cantidad de ocupados, sino en qué condiciones lo están.

Del total de ocupados, 9,8 millones son asalariados y 3,6 millones trabajan bajo otras modalidades, siendo la mayoría cuentapropistas. Dentro del universo asalariado, 6,2 millones están registrados y 3,6 millones no lo están, lo que implica que el 37% de los asalariados trabaja sin aportes jubilatorios, sin cobertura médica ni otros derechos básicos.

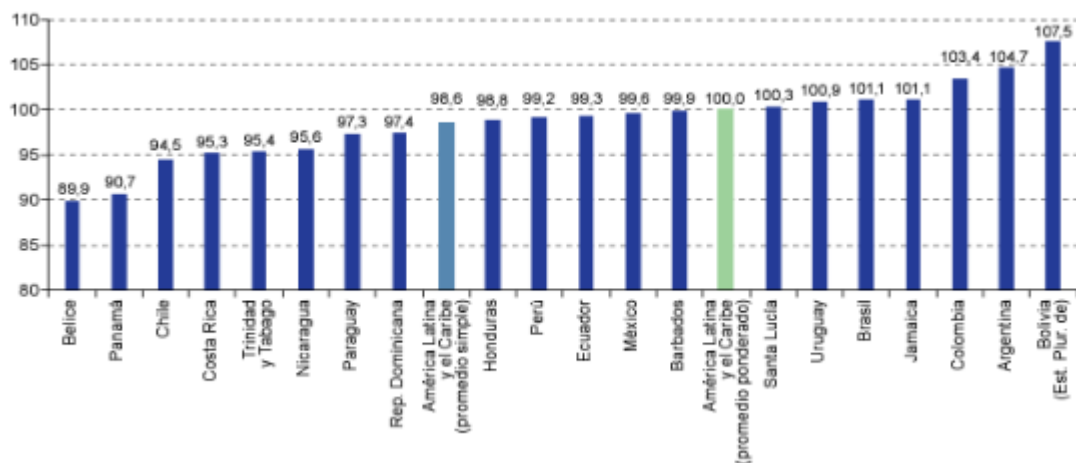


Así, si se consideran todas las formas de trabajo, solo el 43,1% de la PEA tiene un empleo registrado con derechos, mientras que un 56,9% se encuentra en situación de inestabilidad, ya sea por informalidad, cuentapropismo o desocupación intermitente.

Impacto de la pandemia sobre el empleo

La crisis económico-sanitaria provocada por la COVID-19 acentuó esta dinámica. En los primeros meses de la pandemia, el empleo se redujo en casi 9 puntos, afectando particularmente a los trabajadores no registrados. Estos sectores fueron los más expuestos a despidos y pérdidas de ingreso, evidenciando su alta vulnerabilidad estructural.

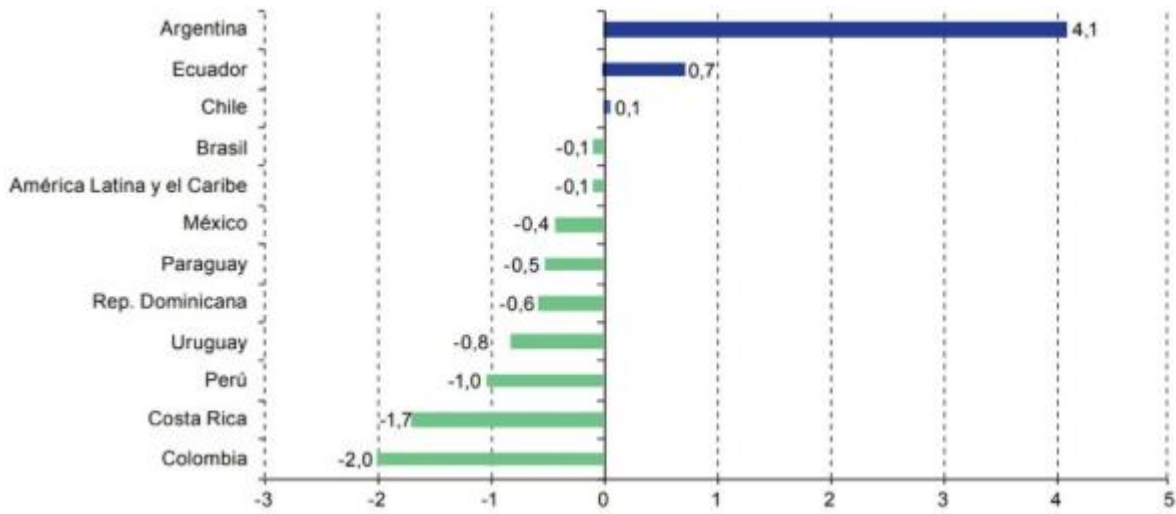
Gráfico 1: Evolución de las tasas de ocupación por país, 2022 en comparación con 2019, en América Latina y el Caribe



Fuente: CEPAL y OIT, sobre la base de información oficial de los países.

Este gráfico muestra que la mayoría de los países latinoamericanos lograron recuperar los niveles de empleo previos a la pandemia. En el caso argentino, incluso se observó una mejora relativa, con una tasa de ocupación superior a la de 2019. No obstante, este crecimiento no se tradujo en empleo de calidad.

Gráfico 2: Variación de las tasas de ocupación informal, 2021–2022 en América Latina y el Caribe

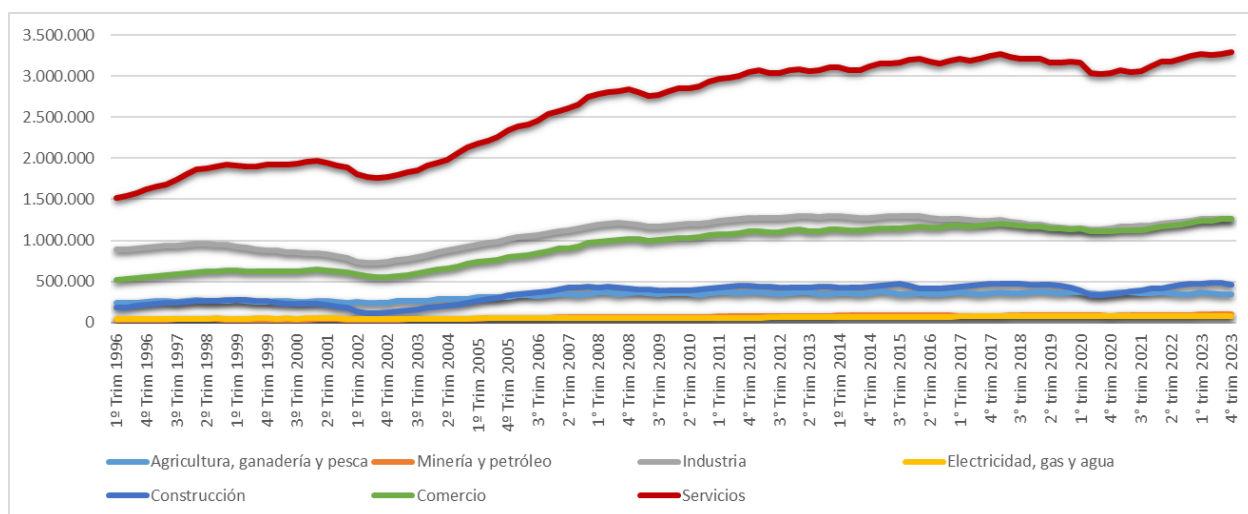


Fuente: CEPAL y OIT, sobre la base de información oficial de los países.

Argentina fue el único país de la región donde creció más de un 1% la ocupación informal en ese período. Es decir, la recuperación del empleo post-pandemia no corrigió la precarización, sino que la intensificó.

Incluso antes del COVID-19, el mercado laboral argentino ya presentaba altos niveles de precariedad. Según Salvia, Poy y Pla (2022), en 2019 sólo el 41,6% de la PEA contaba con un empleo pleno de derechos, mientras que el resto se repartía entre desempleo abierto, subempleo inestable o empleo precario sin aportes. La pandemia simplemente aceleró esas tendencias.

Gráfico 3: Empleo asalariado registrado en el sector privado en Argentina, 1996–2023



Evolución del empleo Asalariado registrado en Argentina desde (1996 a 2023). Fuente: Observatorio de empleo y dinámica empresarial.



mayormente en sectores de bajos ingresos y alta informalidad, como servicios domésticos, cuidados y comercio.

Estas tendencias reafirman que el mercado laboral argentino se ha fragmentado y flexibilizado estructuralmente. La pandemia actuó como un acelerador de procesos en curso. El empleo informal, el cuentapropismo y las formas de registro debilitadas se consolidaron como mecanismos predominantes de absorción laboral, afectando de forma desproporcionada a los más jóvenes, a las mujeres y a los sectores populares.

2.1. Juventudes y mercado de trabajo: precariedad estructural y nuevas desigualdades en la pospandemia.

Uno de los grupos más afectados por la crisis del trabajo en Argentina es el de los jóvenes. Diversos estudios coinciden en señalar que, si bien la pandemia intensificó su exclusión del mercado laboral, esta situación no es nueva, sino expresión de una precarización estructural que condiciona las trayectorias laborales juveniles desde hace décadas.

Según datos del INDEC para el primer trimestre de 2024, sólo el 51% de las personas de entre 18 y 29 años se encuentra ocupada, mientras que el 8% está desempleada y un 41% permanece inactiva, en su mayoría por motivos de estudio. Dentro del grupo ocupado, el 82% es asalariado y el 16% trabaja por cuenta propia. Sin embargo, solo el 45% de los asalariados recibe aportes jubilatorios y un 5% aporta por su cuenta, lo que significa que apenas el 37% de la población joven total tiene un empleo registrado.

Esto refleja que la inserción laboral juvenil ocurre bajo condiciones aún más precarias que las del promedio poblacional, donde el 43% de los ocupados tiene un empleo registrado. En ese marco, los jóvenes se posicionan como un sector clave para pensar la crisis del trabajo, dado que enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos estables, con derechos y protección.

Desde comienzos del siglo XXI, como señalan Jacinto (2010) y Busso (2013), el ingreso de los jóvenes al mundo laboral se volvió un proceso lento, inestable y discontinuo, marcado por alternancia entre desocupación, trabajos informales, pasantías y períodos de inactividad. Las trayectorias se volvieron más diversas y menos previsibles, consolidando un esquema estructural de exclusión parcial.



Durante el primer impacto de la pandemia, como muestran Perez y Busso (2024), los jóvenes sufrieron una retracción laboral más fuerte que los adultos. Sin embargo, esto no se tradujo directamente en desempleo, sino en salida del mercado laboral: la contracción de la economía y el cierre de sectores intensivos en empleo juvenil redujeron nuevas contrataciones, empujando a muchos jóvenes a la inactividad.

La posterior recuperación no corrigió esta situación. Por el contrario, estuvo impulsada mayoritariamente por el cuentapropismo informal y ocupaciones de bajos ingresos, sin estabilidad ni protección. Además, la recuperación fue desigual por género: mientras las mujeres jóvenes lograron recuperar relativamente su participación laboral, los varones encontraron más dificultades para reinsertarse al nivel pre-pandemia.

Gráfico 5: Evolución del empleo registrado joven en Argentina (2007–2024)

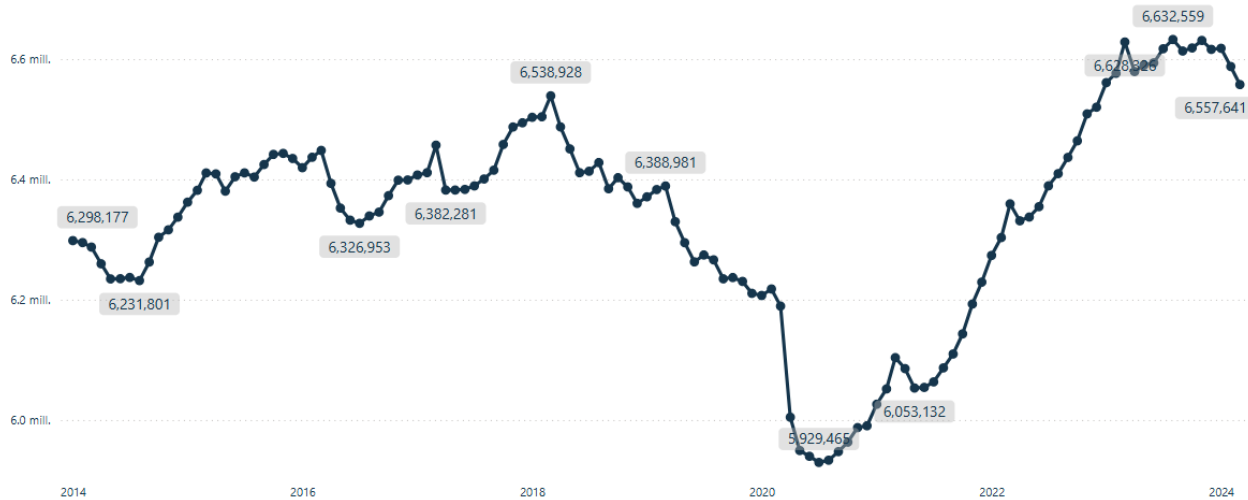


Evolución del empleo registrado joven en Argentina desde 2007 a 2024. Fuente: CEP XXI en base al SIPA.

Como muestra el gráfico, la caída del empleo registrado joven es una tendencia de largo plazo, en descenso casi continuo desde abril de 2008. Esto demuestra que el deterioro del trabajo joven no es resultado exclusivo de coyunturas como la pandemia, sino parte de una transformación más profunda del mercado laboral.



Gráfico 6: Evolución del empleo registrado general en Argentina (2014–2024)



Evolución del empleo registrado general en Argentina desde 2014 a 2024. Fuente: CEP XXI en base al SIPA.

En contraste, el empleo registrado general muestra caídas y recuperaciones cíclicas, pero con una recuperación significativa después del confinamiento de 2020. Esto revela una brecha creciente entre adultos y jóvenes: mientras los primeros lograron reincorporarse a trabajos registrados, los segundos quedaron rezagados, reforzando su exclusión estructural.

Este patrón también se confirma a nivel regional. El informe Panorama Laboral 2023 de la OIT muestra que la tasa de informalidad entre jóvenes en América Latina alcanza el 58%, frente al 45% en adultos. La alta rotación, la inexperiencia y la menor calificación hacen que la población joven se inserte más fácilmente en empleos informales, de corta duración y menor protección.

La OIT señala que, para muchos jóvenes que ingresan tempranamente al mercado laboral sin completar sus estudios o sin experiencia previa, esta inserción precariza sus trayectorias futuras. La imposibilidad de acumular experiencia o calificaciones específicas limita las oportunidades de avanzar hacia empleos de mayor calidad, especialmente en contextos de baja demanda.

Frente a estas condiciones estructurales, las juventudes desarrollan diversas estrategias de adaptación y subsistencia, desde trabajos informales hasta múltiples ocupaciones precarias. Como afirman Perez y Busso (2024), “indagar la situación laboral de las juventudes implica dar cuenta de las condiciones estructurales a las que se enfrentan, producto de los cambios a escala global y local, como también de las reinversiones a las que apelan para hacerles frente” (p. 5).



Adentrandonos en nuestro objeto de estudios vemos que según los datos del INDEC los jóvenes entre 18 y 29 años se concentran en **cinco ramas principales**: comercio (23,9%), construcción (10,5%), industria (7,3%), alojamiento y gastronomía (7,3%); y administración pública (6,9%).

Entre estas, el sector de alojamiento y gastronomía es uno de los más relevantes, no solo por su peso en el empleo joven, sino por las condiciones laborales que lo caracterizan: alta rotación, informalidad, bajos salarios, horarios extensos y exigencias crecientes de polifuncionalidad.

En este sentido, resulta especialmente relevante indagar cómo se organiza el trabajo en este sector, qué cambios se aceleraron con la pandemia y cómo se configuran las nuevas formas de explotación en espacios donde predominan los jóvenes. Esa será la tarea del próximo apartado de esta ponencia.

2.2. La expansión de las plataformas digitales en el mercado laboral argentino.

La economía de plataformas se presenta como una de las transformaciones más significativas del mercado de trabajo del último siglo. Aunque muchas de estas empresas operan de manera global, su despliegue en distintas regiones asume características particulares. En América Latina, las plataformas digitales parecen expandirse de forma parasitaria, aprovechando los nichos de informalidad preexistentes en el mercado laboral. La combinación entre infraestructura digital avanzada y marcos normativos débiles ha permitido que estas empresas reconfiguren la forma en que se organiza y remunera el trabajo, profundizando lógicas de informalidad y fragmentación .

La situación en América Latina, y particularmente en Argentina, se explica por una convergencia de factores estructurales, coyunturales y globales. “La región se caracteriza por mercados laborales profundamente heterogéneos, marcados por desigualdades productivas, sistemas económicos dependientes y altos niveles de informalidad” (Salvia y Vera, 2009, p.353). En este contexto, las plataformas encuentran un terreno fértil para insertarse, debido tanto a la necesidad de generación de ingresos de vastos sectores excluidos del empleo formal como a políticas públicas que, en lugar de regularlas, han favorecido su expansión. Como marcan Longo, Busso y Fernández Massi (2023) un caso emblemático fue la sanción de la Ley de Apoyo al Capital Emprendedor en 2017, que introdujo la figura de la Sociedad por Acciones Simplificada (SAS), facilitando la radicación de empresas como Glovo, Rappi y UberEats en el país. Esta legislación eliminó requisitos legales y contables tradicionales, permitiendo una rápida y flexible inscripción de empresas, muchas de las cuales



reemplazaron trabajadores en relación de dependencia por monotributistas sin derechos laborales básicos.

El verdadero punto de inflexión para el desarrollo de estas plataformas fue la pandemia de COVID-19. A partir de marzo de 2020, el confinamiento y la caída del empleo formal generaron una explosión en la demanda de servicios de reparto, declarados como “esenciales” y exentos de las restricciones de circulación. Este escenario permitió que miles de trabajadores desempleados o inactivos ingresaran a las plataformas como repartidores, en un proceso marcado por la urgencia económica y la ausencia de otras alternativas laborales. “Solo entre 2019 y 2020, el mercado latinoamericano de delivery creció más del 30%, alcanzando un valor estimado de 6.800 millones de dólares” (HUWS, 2020, p.8). Madariaga y col (2019) calculaba que en Argentina, entre 2018 y 2019, más de 160.000 personas generaron ingresos mediante plataformas digitales, aunque se desconoce cuántas lo hicieron específicamente en el sector de reparto.

En cuanto a su mercado, según el estudio impulsado por la Cámara Argentina de Comercio Electrónico (CACE), la venta de *Alimentos, bebidas y artículos de limpieza* fue el 2do grupo que más facturó en 2024 (3.755.984 millones de pesos) solo superado por pasajes y turismo (que facturó 519 millones más). Según esta misma encuesta la entrega a domicilio continúa siendo la opción logística primordial para resolver la distribución de los productos siendo elegida en el 61% de los casos. El aumento de ventas online y la opción de logística barata con envío a domicilio muestran una tendencia creciente de este rubro que necesita cada vez de más trabajadores para satisfacer la demanda de entrega. Si bien no hay registros oficiales, según los datos proporcionados por las 2 aplicaciones de repartos más grandes del momento recabados por el medio Clarín, para el año 2023 había 40.000 repartidores en PedidosYa y 30.000 en Rappi¹. Ya para julio de 2024 este número pasó a 45 mil y 36 mil² respectivamente, mostrando una tendencia de crecimiento bastante rápida.

Si vamos a las formas de trabajo, las condiciones laborales dentro de estas plataformas reflejan una nueva lógica de gestión del trabajo, donde se borran las fronteras entre empleo y autoempleo. “El ingreso a estas empresas es rápido, con escasos requisitos: un documento de identidad, un vehículo y un teléfono celular. Tras una breve capacitación, los postulantes comienzan a trabajar como

¹ https://www.clarin.com/economia/repartidores-argentina-cerca-50000-ganan-1500-2000-hora-buscan-regularlos_0_DIEE9jllj5.html

² https://www.clarin.com/suscripciones/contenido-exclusivo.html?apw-origin=https%3A%2F%2Fwww.clarin.com%2Fsociedad%2Fvez-jovenes-trabajan-apps-viajes-delivery-puede-ganar_0_UIoXgxdqtp.html&wb=ZONDA_PW_HARDPW



monotributistas, sin garantías de salario, obra social, cobertura ante accidentes ni representación sindical” (Mena et al., 2022, p.24). Esta modalidad, lejos de ser una forma “independiente” de trabajo, está mediada por el control constante del algoritmo, que asigna tareas, califica desempeños y puede suspender o expulsar repartidores sin derecho a defensa. Así, se configura un modelo de gestión que refuerza la subordinación, pero sin reconocerla legalmente, lo cual implica una grave erosión de los derechos laborales.

Parte del modelo de negocios de las plataformas se basa en los bajos costos laborales y las bajas barreras a la entrada y salida de trabajadores. Por lo tanto, el trabajo de reparto en plataformas en sus inicios se convirtió en una de las principales salidas laborales para personas migrantes. Las estimaciones indican que entre el 70% y 75% de los trabajadores de reparto eran extranjeros en 2020, en su amplia mayoría de nacionalidad venezolana (Haidar, 2020). Sin embargo, en el último relevamiento realizado por CIPPEC a principios de 2021 se observa un aumento sustancial de la participación de argentinos en este trabajo, lo cual se asocia al boom de las plataformas en la pandemia y la crisis económica de los últimos años. Según esa encuesta, “el 58% de los trabajadores tenían nacionalidad argentina, seguidos por venezolanos (34%) y colombianos (5%). A su vez, el 51% de los entrevistados comenzó ese trabajo a partir de la crisis pandémica” (Mena y otros 2022, pp 25), lo que nos muestra un cambio de composición del trabajo de reparto por aplicación, antes y después de la pandemia.

En cuanto a las características sociodemográficas, al igual que en el caso del sector gastronómico, entre los trabajadores de plataformas están sobrerrepresentadas las personas jóvenes, de género masculino. Sin embargo, en la evolución del trabajo de reparto en plataformas de los últimos años se observa un lento pero constante aumento de la participación femenina. Las primeras encuestas mostraban que inicialmente la mayoría de los trabajadores eran varones, siendo en 2018 el 97% de los entrevistados (Madariaga et al, 2019). Pero año a año esa proporción fue disminuyendo. Una encuesta de 2019 mostraba una relación de 87% varones y 13% mujeres (López Mourelo, 2020), otra de 2020 muestra una relación cercana a 80-20 (Haidar, 2020) y el último relevamiento, del primer trimestre de 2021, da una relación estimada de 85-15 (Fairwork 2022). (Mena y otros 2022, pp 25)

Según datos de la encuesta de CIPPEC en Fairwork (2022), analizados en el estudio de Mena y col (2022) cerca del 62% de los trabajadores se encuentran en la franja entre 18 y 29 años, y 38% mayores



de 30 años. Este número es similar al caso del empleo en el sector gastronómico que analizaremos con más detalles en el próximo capítulo.

En síntesis, el desembarco y consolidación de las plataformas digitales en el sector gastronómico argentino no puede entenderse sin considerar la convergencia entre precariedad estructural, marcos normativos permisivos, transformación tecnológica y crisis económica. Estas empresas no solo han transformado la forma de consumir y distribuir alimentos, sino que han reconfigurado profundamente las condiciones laborales en el sector. Lejos de representar una solución innovadora al desempleo, su expansión reproduce y agrava las desigualdades históricas del mercado de trabajo argentino, consolidando nuevas formas de explotación laboral bajo el ropaje de la flexibilidad y la tecnología.

2.3 La reconfiguración del tiempo de trabajo en la economía digital.

El crecimiento de este tipo de trabajos también trae consigo una discusión sobre el “tiempo de trabajo”. El modelo de las empresas de servicios, que usan como medio la tecnología, es la división de su producción en microtarefas. Es decir, la externalización de toda su producción a un gran número de autónomos o contratistas independientes a través de una app o página web y la contratación de cada servicio bajo demanda (Fabrella;2019). De esta manera las empresas, a través de estas nuevas herramientas tecnológicas, necesitan que sus “colaboradores” estén a disposición para cumplir las tareas.

Este modelo necesita de trabajadores siempre a disposición para cubrir la demanda de los consumidores. Cómo nos dice Fabrellas (2019) El modelo de contratación bajo demanda implica el uso, de facto, del contrato de cero horas. Los proveedores de servicios de las empresas basadas en aplicaciones no están sujetos a un régimen de tiempo de trabajo específico. Por el contrario, una de las características del trabajo en plataformas es que los prestadores de servicios tienen la absoluta libertad de determinar, no solo su horario, sino también su tiempo de trabajo e, incluso, su disposición a trabajar. “Como resultado, se contratan por la duración específica de un servicio específico; De ahí que estén sujetos a un régimen de cero horas, en el que no se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo, sino que se les contrata únicamente por el servicio prestado” (Fabrellas, 2019, p.2; traducción propia).



Es decir, que el régimen de contrato de cero horas implica que los trabajadores son contratados por un empleador sin estar sujetos a un horario de trabajo específico. Los trabajadores son llamados por el empleador a trabajar cuando hay una necesidad de mano de obra, por ende, se les paga de acuerdo con el número de horas efectivamente trabajadas. Efectivamente este tipo de trabajos resulta ser un trabajo a destajo.

En este sentido podemos pensar que el “tiempo de trabajo” es el tiempo en el que el trabajador está a disposición para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en su trabajo, poniendo una restricción de la gestión de su tiempo de vida privada. El tiempo del trabajador puede considerarse tiempo de trabajo independientemente de la circunstancia de que el trabajador no realice efectivamente una actividad profesional continua, tomando en consideración los períodos de descanso con carácter remunerado.

El trabajo de servicios y mucho más el de servicios por aplicación vino a traer una reconfiguración en los tiempos de trabajo. Como señala Asencio (2020), el surgimiento de tecnologías disruptivas —y, sobre todo, el uso intensivo de datos en la gestión y organización de la prestación de servicios, facilitado por el acceso a aplicaciones móviles— está reconfigurando el trabajo y transformando la manera en que se accede, se ofrecen productos y servicios, y se estructura la empresa.

Se acude a nuevos requerimientos de servicios “a demanda”, cuya prestación se pretende reducir a la concreción efectiva de los mismos; sobre la base, además, de un requerimiento absoluto de flexibilidad horaria y de disponibilidad. Es así que "se produce una recurrente búsqueda de fórmulas pretendidas de trabajo atípico o informal (on demand, a llamada, jornada de cero horas, etc), acudiendo a viejas fórmulas y viejos requerimientos actualizados a una nueva forma de organización que permite su utilización de forma más ágil" (Asencio, 2020,p.106).

De esta manera vemos cómo el trabajo de aplicaciones, en una economía que avanza en el camino del servicio y la precarización, busca generar constantemente trabajadores con una disposición total, es decir, trabajadores que estén dispuestos a trabajar en función de la demanda efectiva generada por los



consumidores. Ello propicia la eliminación de tiempos muertos y en la que sólo se pague por aquellos momentos en los que se lleva a cabo una contraprestación efectiva.

En este sentido vemos que las tecnologías aplicadas en el reparto de alimentos, vinculado al sector gastronómico, empezó a permear lógicas del servicio a demanda en los trabajos de la gastronomía. Dónde muchos locales comenzaron a buscar trabajadores que estén dispuestos a trabajar bajo demanda. Sobre esto vamos a explayarnos más en el siguiente capítulo.

3.1. Anatomía del Trabajo Gastronómico: Composición y Condiciones Laborales.

El empleo en el sector gastronómico se caracteriza por altos niveles de informalidad, inestabilidad y bajos salarios, lo que limita significativamente el acceso a derechos laborales y al sistema de protección social. Esta situación se traduce en empleos de baja calidad, sin aportes jubilatorios ni cobertura de salud.

Según estudios de Mera y col, este sector presenta una alta presencia de jóvenes no calificados, debido a que ofrece una salida laboral rápida, con pocas barreras de entrada y alta rotación. Se trata de un rubro con escasa incorporación tecnológica y tareas de baja calificación, lo cual favorece la contratación informal y desregulada.

En términos económicos, el sector gastronómico representa el 1,5% del Producto Bruto Geográfico provincial y el 3,5% del empleo registrado en la provincia de Buenos Aires (2023). La Plata se ubica como la tercera ciudad con mayor aporte al rubro, después de General Pueyrredon y La Matanza, lo que refleja la relevancia del circuito gastronómico local.

A nivel nacional, más de la mitad del empleo gastronómico se concentra en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), que alberga el 54,5% de los trabajadores del sector, a pesar de representar solo el 36% de la población nacional. Esta alta concentración territorial muestra el peso económico y laboral del sector en esa región.

En la ciudad de La Plata existen 547 establecimientos gastronómicos declarados, que emplean formalmente a 4.409 trabajadores. Sin embargo, datos del Censo 2022 revelan que 9.730 personas



afirmaron trabajar en el rubro, lo que evidencia una gran diferencia entre el empleo declarado y el real. De esa población, más de la mitad no cuenta con aportes jubilatorios y menos del 40% está registrada formalmente.

Estos datos se relevaron en un momento de recuperación pospandemia, cuando el empleo todavía no había alcanzado los niveles pre pandémicos, algo que ocurrió recién meses después, con el impulso adicional del trabajo a través de aplicaciones de reparto.

3.2. El impacto de la Pandemia: Crisis Económica y Transformaciones Laborales.

Mera y col. (2022) analizan cómo la pandemia de COVID-19 impactó profundamente en el sector gastronómico y en el de reparto por plataformas. Frente a la caída abrupta de ventas, muchos establecimientos adoptaron estrategias de “supervivencia” que incluyeron la expansión del delivery y del consumo a través de aplicaciones, provocando cambios sustanciales en la organización de bares y restaurantes, en la relación con los clientes y en la configuración urbana, marcada por la creciente presencia de repartidores en las calles.

La Cámara Argentina de Comercio Electrónico muestra que, desde 2020, el rubro de alimentos y delivery escaló a los primeros puestos en volumen de ventas online, fenómeno que se mantuvo en los años siguientes. Esta mayor demanda coincidió con una fuerte expansión de los repartidores de aplicación, muchos de ellos jóvenes excluidos del empleo formal.

El sector gastronómico-hotelerero, que históricamente presenta una dinámica estacional vinculada al turismo, fue duramente golpeado por las restricciones sanitarias: redujo su actividad en un 49% según datos del INDEC. Sin embargo, tras la reapertura económica, se recuperó rápidamente, alcanzando una de las mayores tasas de crecimiento entre los sectores productivos, solo detrás del sector minero.

A nivel del empleo, los datos del SIPA analizados por el Ministerio de Economía y el CEP XXI muestran que el sector no solo recuperó sus niveles de empleo registrados previos a la pandemia, sino que los superó hacia fines de 2022. Esta recuperación también se evidenció en el empleo joven registrado, aunque con menor intensidad. No obstante, es importante recordar que una parte



significativa del trabajo en gastronomía es informal, por lo que estos datos solo reflejan una parte de la realidad del sector.

Como señalan Mera y col. (2022), la pandemia encontró al sector gastronómico en medio de un proceso de transformación impulsado por la expansión de las plataformas. El aislamiento aceleró esta tendencia, modificando las tareas habituales de los trabajadores y obligando a adaptaciones que, en muchos casos, profundizaron la precariedad laboral. Las nuevas dinámicas laborales se mantuvieron tras el fin del confinamiento, consolidando formas de trabajo más flexibles, exigentes y desreguladas.

Con la vuelta de la presencialidad, muchos locales combinaron el servicio en salón con una alta demanda de ventas por aplicaciones, lo que implicó reconfigurar la lógica del negocio y del trabajo. En este contexto, los trabajadores debieron adaptarse a una mayor carga de tareas, menor estabilidad y exigencias horarias más amplias, en función de la demanda del día.

Nuestra hipótesis sostiene que la expansión del delivery y de las plataformas no solo modificó la forma de consumo, sino también la organización del trabajo en gastronomía. Este modelo imita las lógicas algorítmicas: máxima eficiencia, mínima espera, y disponibilidad total del trabajador. Los empleadores adoptaron estas dinámicas, ampliando jornadas en días pico y reduciéndolas cuando cae la demanda, con consecuencias directas sobre la regularidad del ingreso y la previsibilidad laboral.

Ursula Huws (2020, 2024) plantea que la lógica de las plataformas se expande más allá del trabajo digital y alcanza a trabajadores tradicionales, que también son evaluados, gestionados por aplicaciones, o deben ajustarse a exigencias variables sin garantías de continuidad. Este fenómeno, denominado “plataformaización”, tiene consecuencias estructurales en el mercado de trabajo urbano, especialmente en sectores con alta informalidad como la gastronomía.

Rossi y Varela (2023) coinciden en que las plataformas no solo precarizan el empleo, sino que refuerzan el dominio del mercado capitalista, erosionando formas de relación laboral basadas en vínculos comunitarios, colectivos o protegidos. De esta manera, extienden los mecanismos de control empresarial sobre una clase trabajadora dispersa, informalizada y cada vez más difícil de organizar.

Por último, datos oficiales muestran que el sector de comercio, restaurantes y hoteles lidera la incorporación de canales digitales de venta. Cerca del 38% de las empresas del rubro adoptaron el comercio electrónico, porcentaje que duplica el promedio nacional, lo cual consolida el vínculo



estructural entre la gastronomía y el circuito digital. Además, este mismo informe nos revela que el 62% de las empresas que venden online pertenecen a la rama de Comercio, restaurantes y hoteles y un 20% a la Industria manufacturera. Ambos sectores concentran el 82% de las empresas que venden productos a través del comercio electrónico. Ello nos demuestra la creciente ligazón entre el sector gastronómico-hotelerero y la venta electrónica, siendo de gran importancia para el sector.

Este conjunto de transformaciones —económicas, organizativas y tecnológicas— reconfigura profundamente las condiciones laborales en el sector gastronómico. En el próximo apartado, se analizarán las experiencias concretas de los trabajadores, sus estrategias, tensiones y formas de resistir (o adaptarse) a esta nueva normalidad.

3.3: "Disponibilidad Total": La aplicación de la lógica de las Apps hacia la eliminación de los tiempos muertos.

Este apartado se basa en entrevistas realizadas a siete jóvenes trabajadores (de 18 a 29 años) del sector gastronómico de La Plata y Ensenada. El contacto fue facilitado por la Red de trabajadorxs precarizadxs, y se procuró incluir distintas posiciones dentro de los locales gastronómicos (mozos, recepcionistas, cocineros). Las entrevistas se hicieron de forma presencial y semi-estructurada entre agosto y octubre de 2024, y el análisis se organizó mediante una matriz de codificación orientada a las dimensiones centrales del estudio.

Como mencionamos anteriormente, durante la pandemia, muchos trabajadores perdieron sus empleos. Con la reapertura de los locales, y ante las restricciones de aforo, el sector debió reorganizar sus formas de trabajo. Por un lado, se aceleró el uso de aplicaciones de reparto, cuyo uso aumentó un 400% según Focus Market; por otro, se pudo detectar a través de las entrevistas como se implementaron protocolos internos, que dieron lugar a espacios de diálogo entre encargados y trabajadores para reorganizar tareas y turnos de forma “colaborativa”.

En este momento había una participación más activa entre trabajadores y empleadores para pensar y llevar a cabo las tareas de mantener en pie el trabajo. Con la vuelta a la “nueva normalidad”, estas



mesas de diálogo y coordinación desaparecieron y se volvió al esquema clásico de la organización desde la dirección del local. Pero a su vez en los relatos de las entrevistas podemos ver que de forma unánime las personas entrevistadas sostuvieron que a raíz de la pandemia percibieron intensificación de sus tareas por 2 vías. Por un lado la pluralidad de tareas y por otro la flexibilidad de los tiempos.

Como ya nombramos anteriormente, el trabajo en gastronomía, se caracteriza por la alta informalidad laboral y baja estabilidad de los puestos, donde muchas veces los trabajadores realizan más de una tarea debido a la falta de delimitación de los puestos. Ahora bien, con la salida de la pandemia parte de los dueños de los locales gastronómicos apuntaron de manera más consciente a trabajadores multifacéticos, como una variable para seguir ofreciendo los mismos servicios pero con menos personal.

De esta manera Ariel nos contó la visión que tenía uno de sus encargados sobre cómo deberían ser los trabajadores en el futuro, marcando la tendencia que varios trabajadores mostraron en las entrevistas.

“Algo que nos anticipaba un encargado en el laburo anterior era justamente que las tareas laborales están orientadas a ser más multifacéticas de acá en adelante(Ariel, 29 años. Mozo).

Yamila nos decía lo siguiente:

*Hacemos café, que no sabemos hacer café, es tampoco nadie nos especializó, tenemos un cartelito ahí, que dice más o menos y hacerlo organizamos las mesas también a veces los fines de semana cuando se nos llena de gente, además de atender a las mesas también tienes que acomodar a la gente que tenés esperando, así que como que pasas a hacer todo.
Yamila 24 años, moza)*

En este relato también podemos ver como Javier nos comenta como los locales, aprovechan este multifacetismo para sobrecargar de tareas de distintos tipos a los trabajadores que van quedando, sin que eso signifique cerrar los servicios que el local ya viene brindando.



“A mí me contrataron como cocinero y efectivamente estoy haciendo en parte el trabajo de cocinero. Pero con la reducción de personal que hubo también estoy haciendo otros trabajos, en vez de estar full time de cocinero también a veces estoy de pizzero... El pizzero se fue y no contrataron a nadie más... y en su momento también estaba haciendo la parte de sandwichero... Toda la gente de la cocina fue despedida y solo quedamos 3 monos, nos tuvimos que dividir en todos los sectores”. (Javier 28 años, Cocinero)

La mayoría de las veces estos trabajadores, en las primeras semanas ingresan por una de estas tareas, pero al transcurrir el tiempo la variable de ajuste del local siempre es el personal. Al comenzar a reducir el plantel precario de trabajadores (sea por estación o porque al lugar no le vaya bien) los trabajadores que quedan se ven afectados en tomar más tareas que antes, cumpliendo roles de distintas índoles para no cancelar los servicios que ofrecen en los distintos locales. Es así que podemos detectar que los trabajadores de la gastronomía muestran el carácter multifacético que toman sus tareas mientras permanecen en el lugar. Muchas veces cuando se reduce el personal, las tareas no se ven canceladas, sino que son tomadas por otros trabajadores haciendo un trabajo mucho más polivalente, donde 1 solo trabajador cubre labores de distintas características.

En cuanto a la flexibilidad de los tiempos, muchas veces los jóvenes buscan trabajos que tengan cierta flexibilidad para poder proyectarse en una carrera que permita salirse del circuito precario del trabajo. Es por eso que los empleadores se apoyan en esta necesidad y dan ciertas concesiones a sus trabajadores flexibilizando horas de trabajo que recuperan más adelante. Con la salida de la pandemia, esto que era buscado por algunos jóvenes que buscaban el cumplimiento de una cantidad de horas mensuales por un salario final fijado en cierta cantidad de horas que en acuerdos informales cumplían. Con la salida de la pandemia vemos que las empresas gastronómicas empezaron a buscar romper esta lógica cantidad de horas fijas a final de mes y buscaron eliminar los tiempos muertos, buscando que los trabajadores estén a disposición de la demanda, tal como pasa en los servicios de reparto por aplicación.

Autores como Pérez y Busso (2024) nos dicen que en muchos países se buscan generar políticas que no obliguen a los empresarios a dar al trabajador una cantidad mínima de horas de trabajo a la semana. “Principalmente el uso de estos contratos se encuentra en cadenas de comida rápida como McDonalds o Subway, donde mayoritariamente contratan jóvenes. La ventaja para los empleadores es que reducen



los costos y les permite pagar estrictamente las horas de trabajo utilizadas, más allá de que el trabajador se encuentre disponible una cantidad de horas mayor.” (Pérez y Busso, p.13;2024).

Esto podemos verlo en los mensajes que envía una empresa a uno de los entrevistados:

“En (Un local conocido en La Plata) “todo depende de vos”, arrancas con un sueldo “inicial” de 180k x 6 días, 8hs. Pero si trabajas bien, te adaptas a las exigencias del lugar y cumplís los requisitos pasas a cobrar un MÁXIMO de 240k (mensaje enviado a Ariel, 29 años, Mozo)”.

Este trabajador nos comenta que la adaptabilidad a las condiciones que proponen es un régimen de 8hs flexibles ante las necesidades del local, por lo que, si bien los francos son “fijos”, el resto de los días pueden rotarlos de turno en turno, la propina es compartida y gestionada por la administración.

En este sentido vemos como los locales gastronómicos buscan tener trabajadores a disposición en los momentos donde el local tiene más demanda como puede ser los principios de mes o en la noche de los fines de semana y dejar libres a los trabajadores los días que el local está más vacío. La búsqueda de esto es tener trabajadores a disposición ofreciendo pagos diferenciados por cumplir la misma tarea, pero estar dispuesto a estar a disposición de la demanda.

Es así como podemos ver como el cambio de la venta en los locales gastronómicos, donde el delivery implica una gran cantidad de ventas en los locales, hizo que el servicio en el local no sea la atención principal ya que obtiene ganancias también del reparto el cual no necesita del servicio de mesa que si tienen los locales.

Es por ello que vemos como también los locales gastronómicos, adaptan sus formas de trabajo al contra pedido y las tendencias de demanda de las aplicaciones, pero también buscan readaptar los servicios a los momentos de demanda usando como variable de ajuste a sus trabajadores, no ya con horarios fijos, sino que lo que se busca es un “estar disponible” que ocupa un espectro del tiempo más amplio que el propio tiempo de trabajo, buscando flexibilizar los tiempo de servicio pegado a la demanda e inclusive que los tiempos de pago y las horas trabajadas, junto con el salario, sea más a



destajo. Parece ser que la combinación entre el trabajo presencial y las plataformas de reparto ha redefinido las prácticas laborales, flexibilizando los tiempos de contratación y aumentando la carga de tareas para los trabajadores.

Conclusión

El análisis del mundo del trabajo en la actualidad nos permite observar un proceso de profunda transformación, marcado por la fragmentación y heterogeneidad creciente de la clase trabajadora. A partir de los desarrollos teóricos de Antunes (1995), Rossi y Varela (2023), y otros autores, podemos afirmar que lejos de una extinción del trabajo asalariado, asistimos una reconfiguración bajo nuevas formas de precarización, con un peso cada vez mayor del sector servicios, la feminización del empleo y el avance de la informalidad.

En el caso de Argentina, la dinámica del mercado laboral sigue tendencias similares a nivel global. La pandemia de COVID-19 aceleró los procesos de precarización y fragmentación del empleo, afectando especialmente a los jóvenes, quienes han experimentado dificultades estructurales para insertarse en trabajos estables y registrados. El sector gastronómico-hotelerero, objeto de nuestra investigación, representa un caso interesante para ver cómo se han reorganizado las condiciones laborales en la pospandemia. La combinación entre el trabajo presencial y las plataformas de reparto ha redefinido las prácticas laborales, flexibilizando los tiempos de contratación y aumentando la carga de tareas para los trabajadores.

Uno de los hallazgos más significativos de este estudio es el impacto de las aplicaciones de reparto en la transformación del trabajo gastronómico. Como señala Huws (2020) las prácticas de la gestión algorítmica de las plataformas no afecta solo a las personas que trabajan para las plataformas digitales, sino también a quienes no trabajan en ellas. Parece ser que las plataformas digitales no solo han redefinido la relación entre trabajadores y empleadores en el sector del reparto, sino que también han influido en otros sectores, imponiendo lógicas de gestión algorítmica y disponibilidad permanente. En el caso de la gastronomía, la expansión del delivery mediante aplicaciones como Rappi, PedidosYa y UberEats no solo modificó los hábitos de consumo, sino que también impulsó una reorganización del trabajo dentro de los establecimientos.



Las entrevistas realizadas a trabajadores del sector gastronómico platense evidencian una transición hacia una mayor polivalencia en las tareas laborales, con un creciente uso de contratos flexibles que trasladan el riesgo económico a los empleados. La lógica de la "disponibilidad total", característica del trabajo de plataformas, se busca trasladar al personal gastronómico, generando una tendencia a la eliminación de los tiempos muertos y a la flexibilidad extrema en la organización de los turnos. Como muestran las entrevistas realizadas, los trabajadores enfrentan ahora horarios fluctuantes que dependen de la demanda del local, con una creciente incertidumbre sobre sus ingresos y estabilidad laboral. Un modelo en el que los empleados deben estar siempre disponibles, pero sin garantías de estabilidad ni de una jornada laboral predecible.

En síntesis, la crisis del trabajo se manifiesta en la expansión de formas de explotación laboral más precarias, donde las nuevas tecnologías cumplen un rol central en la gestión del empleo. Lejos de una mejora en las condiciones de la clase-que-vive-del-trabajo, el escenario actual refuerza la inseguridad y la intermitencia laboral, lo que obliga a repensar estrategias políticas y sindicales capaces de responder a estos desafíos.

Bibliografía.

Antunes, R. (2005) "La clase-que-vive-del-trabajo. La forma de ser actual de la clase trabajadora", en Ricardo Antunes Los sentidos del trabajo, Herramienta, Buenos Aires.

Antunes, R. (2018) "Quem é a classe trabalhadora hoje?" (capítulo 4) em Antunes, R. O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital. San Pablo: Boitempo.

Antunes, R. (2020). *¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital?* Observatorio latinoamericano y caribeño, Vol 4- n°1 (enero-junio 2020)

Busso, M. y Pérez, P. (2024) Entre la inactividad y el pluriempleo: la participación de las juventudes en el mundo del trabajo en la Argentina poscovid. *Cuestiones de Sociología*, 30, e175.
<https://doi.org/10.24215/23468904e175>



Busso, M., & Pérez, (2015). *Combinar trabajo y estudios superiores ¿Un privilegio de jóvenes de sectores de altos ingresos?*

Cambiasso, M; González Vilas, M; Loustaunau, A; Posse, C: “Las mujeres en el mercado de trabajo y los efectos de la pandemia en Argentina”. Vol. 26 Núm. 2 (2023): Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales. <https://revel.uncoma.edu.ar/index.php/Sociales/article/view/4826>.

Camara Empresarial de Comercio Electrónico (2024): “Los argentinos y el eCommerce ¿Cómo compramos y vendemos online?” Estudio anual 2024.

Gutiérrez Rossi, G. y Varela, P. (2023) “¿Hacia dónde va el trabajo? Apuntes sobre la clase obrera global. Corsario Rojo N°2, verano de 2023. Disponible en: <https://kalewche.com/archivo-corsario-rojo>.

Huws, U. (2020). The algorithm and the city: Platform labour and the urban environment. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 14(1). <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.14.1.0007>

Huws, U. (2021) “Un círculo vicioso que no se aguanta más”. *Jacobine Revista*. Disponible en: <https://observatoriodetrabajadores.wordpress.com/2021/11/15/un-circulo-vicioso-que-no-se-aguanta-mas-ursula-huws/>.

Huws, U. (2023) “Trabajo de plataformas: precarización y control digital”. En *¿Hacia dónde va el trabajo? : informalidad, digitalización y reproducción social en América Latina / Paula Varela ... [et al.] ; Coordinación general de Paula Varela ; Gastón Gutiérrez Rossi ; Mariela Cambiasso. -1a ed.* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-CEIL-CONICET; Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual (CITTA), 2024.

INDEC (2024). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos en 31 aglomerados urbanos. Informes técnicos. Disponible en: https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim241364F3C2B4.pdf.



Longo, J. (2012). *Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados*

Longo, J, Busso, M. y Fernandez Massi, M. (2023) *Trabajar en Plataformas en Argentina: usos y valoraciones de esta nueva modalidad de trabajo. Trabajo y Sociedad, Núm. 41, 2023.*
www.unse.edu.ar/trabajosociedad

Mera, M., Petrone, L. y Echandi, J. (2022). *Nuevos desafíos en el sector gastronómico: la crisis de la pandemia y la expansión de las plataformas de reparto. Documento de Trabajo N°211. Buenos Aires: CIPPEC.*

Moody, K. (6 de febrero de 2020). *Capitalism Was Always Like This. Jacobin.*
<https://jacobinmag.com/2020/06/moody-benanav-automation-capitalism-employment>

Muñiz Terra, L., Pla, J., Poy, S., Salvia, A. (2023). Efectos de la pandemia sobre las políticas, la estructura y la dinámica socio-ocupacional : Heterogeneidad estructural, desigualdades persistentes y transiciones biográficas en la crisis . EN: PISAC COVID-19 : la sociedad argentina en la postpandemia. Tomo II : Trabajo : Comunicación y territorios. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO ; Agencia de I+D+d. pp. 55-108. En Memoria

Perelman, L., Borroni, C. y Trajtemberg, D. (2024). *Principales resultados del módulo de plataformas y comercio electrónico de la Encuesta de Indicadores Laborales .*

Pérez, P., & Busso, M. (2012). *Los jóvenes y sus trayectorias laborales inestables: Mitos y realidades.*

Salvia, S; Poy, S; Pla, J. (2022) *La sociedad argentina en la pospandemia: radiografía del impacto del covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano.* CLACSO. Siglo Veintiuno Editores Argentina S.A.

Valverde Asencio, A (2020). *Tiempo de trabajo y nuevas formas de trabajo. El Nuevo Escenario en Materia de Tiempo de Trabajo XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*