

INFORME EMPLEO INDEPENDIENTE Y SEGURIDAD SOCIAL

ÍNDICE

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN: QUÉ ES EL EMPLEO INDEPENDIENTE.	5
CAPÍTULO II REVISIÓN DE LITERATURA ENFOQUES ACADÉMICOS.	50
CAPÍTULO III EMPLEO INDEPENDIENTE Y SEGURIDAD SOCIAL.	81
CAPÍTULO IV TRABAJO INDEPENDIENTE Y PRESTACIONES POR DESEMPLEO.	105
CAPÍTULO V EMPLEO INDEPENDIENTE Y RIESGOS DE TRABAJO.	126
CAPÍTULO VI MONOTRIBUTISTAS Y DERECHO A LA SALUD. LA DISCAPACIDAD EN LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES	174
CAPÍTULO VII EL FUTURO DEL TRABAJO INDEPENDIENTE Y LA SEGURIDAD SOCIAL EXTENDIDA.	205
CAPÍTULO VIII CONCLUSIONES.	229

Buenos Aires, 30 de septiembre de 2025.

AL SEÑOR DIRECTOR EJECUTIVO
DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
S/D

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud a fin de entregarle el informe solicitado sobre Empleo Independiente y Seguridad Social.

En esta oportunidad abordamos una materia que entendemos como la que mayor transformación está experimentando en el siglo XXI.

Tradicionalmente se ha visto al empleo independiente como una salida transitoria frente al desempleo dependiente, o como una actividad exclusiva de profesionales, y desde cierta perspectiva académica y de otros organismos internacionales colegas, como una mera ocupación precaria, en sentido a carecer de perspectivas claras de ingresos y de seguridad social.

Sin embargo, nuestra postura difiere de estas miradas: bajo nuestra óptica en Argentina el empleo independiente es una realidad autónoma y creciente que no puede juzgarse con la lógica del trabajo dependiente exclusivamente y sin adaptaciones, pues ello conduce a confundir la parte con el todo y a tener una mirada parcial que no termina de describir completamente el fenómeno.

Aquello que no puede conocerse, no puede gestionarse, por lo que simplemente medirlo con los parámetros y conceptos del trabajo independiente conduce a pensar que solo es una “trampa” que hacen empleadores para eludir la seguridad social, y en definitiva, simplificar un mundo que es realmente muy complejo.

Por ello, en la introducción nos acercamos a los distintos conceptos que hay de empleo independiente.

En el segundo capítulo hacemos una breve revisión de literatura, donde vemos perspectivas clásicas críticas del empleo independiente, otras más heterodoxas, y distintas voces que consideran positivamente el fenómeno destacando sus aportaciones al desarrollo económico.

En el tercer capítulo nos adentramos en la relación que existe entre el trabajo independiente y la seguridad social en general, y los siguientes dos analizamos modelos para la protección del desempleo y la intermediación laboral de independientes, así como las interacciones entre el fenómeno en estudio y los riesgos de trabajo y la discapacidad.

El movimiento económico del siglo XXI que está planteando el envejecimiento poblacional en conjunto con el cambio de paradigma económico hacia la economía verde, y la doble disrupción digital de la automatización y la economía de grandes cantidades de datos y la IA generativa plantea un escenario de aceleración de los procesos de reorganización empresarial que desembocan en menor cantidad de empleo dependiente y el aumento de las formas atípicas de empleo y del empleo independiente.

Este proceso implica que muchas empresas se desprenden de sus mandos medio altos y les ofrecen regresar como proveedores independientes cada vez a una edad más temprana.

Si esto sucedía en los primeros años del siglo con personas cercanas a la jubilación, hoy está sucediendo con miembros caracterizados de las grandes empresas sub 45 años.

A la vez, la velocidad a la que se suceden los desarrollos de IA y los de automatización que afectan a empleos tanto de la base como medios, los primigenios debates acerca de qué sucederá con el empleo humano, se tornan dramáticos y lo que parecía una idea alocada, como los distintos modelos de renta básica universal, comienzan a ser tomados seriamente como una alternativa de protección social extendida.

El capitalismo está cambiando su principal criterio para comerciar, los costos y precios, o lo que es lo mismo, cuánto dinero debo invertir y recibir, añadiendo a los datos directos y los de retroalimentación como una nueva fuente de riqueza y esto permite comenzar a imaginar cómo el Estado podría lograr impulsar el mercado de trabajo independiente y diseñar una seguridad social sostenible para los empleados independientes en un futuro no muy lejano..

Abordamos esta temática en el capítulo final, para adentrarnos luego en las conclusiones.

Creemos que la temática que esbozamos en este informe requerirá que en el futuro profundicemos los temas abordados desde luego si ellos concitan el interés del Señor Director Ejecutivo.

Aprovechamos la oportunidad para saludarlo atte

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN: QUÉ ES EL EMPLEO INDEPENDIENTE.

En este capítulo vamos a revisar algunas nociones básicas para entender mejor el punto de vista adoptado en el informe.

Aunque pareciera algo obvio, independiente sería lo contrario de dependiente, creemos que es bueno partir de una serie de definiciones puesto que a poco que uno se adentre en el análisis y definiciones, se ve que ha habido un recorrido histórico de diferentes conceptualizaciones del fenómeno del empleo independiente.

También queremos alejarnos de una suerte de “saber coloquial” que identifica al trabajador independiente como “informal” o como ser una mera circunstancia transitoria entre dos empleos dependientes.

Como veremos al final del capítulo la magnitud que alcanza en todo Iberoamérica es tal que justifica que al menos haya rigurosidad en el entendimiento y quizás partiendo de ella, podemos acercarnos mejor a edificar una seguridad social para los independientes.

a) El concepto de trabajo y el de trabajo independiente.

Tal como le manifestamos en nuestros informe sobre Dinámicas Poblacionales y Seguridad Social del 4 de julio de 2024, las estadísticas públicas subvaloran el fenómeno, lo cual apareció patente a la hora de cobrar el IFE 1, en el contexto COVID 19, que como sabemos, fue diseñado para cuatro millones de personas, y se presentaron a cobrarlo once millones.

En este acápite entonces repasamos algunas de las nociones básicas correctas sobre el mercado de trabajo que surgen de la Resolución de modificación de la resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo 21.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 11-20 de octubre de 2023).

Basándose en ellas, haremos una breve introducción al desafiante mundo del empleo independiente.

Dichos aportes que hacemos en este acápite tienen una dirección, cuál es la de señalar que es preciso tener una mirada holística sobre la seguridad social ante los impactos de los guarismos sobre envejecimiento poblacional, los de mortalidad, fecundidad, y migraciones y ante los que provienen de la naturaleza cambiante del trabajo, esto es, los que nos hablan de una sociedad salarial que no crece, y de un mercado laboral que por el contrario, se extiende mixturando formalidades e informalidades, aumentando el empleo independiente y las formas atípicas de empleo.

Definiciones de la 21.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 11-20 de octubre de 2023).

La Conferencia descrita en el título del acápite estableció una clarificación de conceptos partiendo de la necesidad de armonizar las normas estadísticas internacionales sobre el trabajo, la ocupación y la subutilización de la mano de obra adoptadas por la 19.^a CIET con la Clasificación Internacional de Actividades para Estadísticas sobre el Uso del Tiempo (ICATUS 2016) adoptada por el 48.^o período de sesiones de la Comisión de estadística de las Naciones Unidas, 2017, así como las definiciones de los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, adoptó el 20 de octubre de 2023 las siguientes enmiendas a la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, sancionada por la 19.a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2013.

La resolución que tiene vigor desde octubre de 2023 tiene por objeto establecer normas sobre estadísticas del trabajo que sirvan para orientar a los países en la actualización e integración de los programas estadísticos que existen en este campo.

Define el concepto estadístico de trabajo a título de referencia e incluye conceptos, definiciones y directrices de carácter operativo para: a) subconjuntos distintos de actividades productivas, denominadas formas de trabajo; b) clasificaciones de la población según su situación en la fuerza de trabajo y su forma de trabajo principal, y c) medidas de la subutilización de la fuerza de trabajo.

Estas normas para la OIT deberían facilitar la producción de diferentes subconjuntos de estadísticas del trabajo para diversos fines en el marco de un sistema nacional integrado basado en conceptos y definiciones comunes.

De tal modo, el organismo laboral entiende que cada país debería procurar establecer un sistema de estadísticas del trabajo, incluidas las relativas a la fuerza de trabajo, a fin de proporcionar una base adecuada de información para los diversos usuarios de las estadísticas, teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales específicas.

Dicho sistema debería diseñarse de modo que permita alcanzar una serie de objetivos, en particular: a) hacer un seguimiento de los mercados laborales y de la subutilización de la fuerza de trabajo, incluida la desocupación, con el fin de formular, poner en práctica y evaluar las políticas y los programas económicos y sociales relacionados con la creación de empleo, la generación de ingresos, el desarrollo de competencias, incluidas la educación y formación profesional.

En esencia lo que se debe obtener con las estadísticas públicas es proporcionar una medición completa de la participación en todas las formas de trabajo con el fin de estimar el volumen o insumo de trabajo para las cuentas nacionales de producción, incluidas las cuentas «satélites» existentes, y la contribución de todas las formas de trabajo al desarrollo económico, al sustento de los hogares y al bienestar de los individuos y la sociedad.

Asimismo, deberían servir para evaluar la participación en las diferentes formas de trabajo de grupos de población como las mujeres y los hombres, los jóvenes, los niños, los migrantes y otras categorías que son objeto de políticas específicas, y

estudiar las relaciones entre las diferentes formas de trabajo y sus resultados económicos y sociales.

Para alcanzar estos objetivos, la Conferencia de OIT propone que el sistema estadístico debería desarrollarse en consulta con los diferentes usuarios de las estadísticas y en consonancia con otras estadísticas económicas y sociales; asimismo, el sistema debería diseñarse de modo que permita obtener estadísticas coyunturales para necesidades a corto plazo, así como estadísticas compiladas a intervalos más largos destinadas a la realización de análisis estructurales y más detallados y a su uso como estadísticas de referencia.

Así se llega a los conceptos de referencia aprobados de los cuales en particular reseñamos algunos que nos interesan especialmente.

Comencemos por el concepto de trabajo el que textualmente se define:

“El trabajo comprende todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio”:

a) El trabajo se define independientemente de la legalidad de la actividad y de su carácter formal o informal.

b) El trabajo excluye las actividades que no entrañan la producción de bienes o servicios (por ejemplo la mendicidad y el robo), las actividades de cuidado personal (por ejemplo la higiene y el aseo personales) y las actividades que no pueden ser realizadas por terceros para el beneficio de una persona (por ejemplo dormir, aprender y las actividades para el entretenimiento propio).

c) El concepto de trabajo está en conformidad con la frontera general de la producción tal como se define en el Sistema de Cuentas Nacionales 2008 (SCN 2008) y su concepto de unidad económica que distingue entre: i) unidades de mercado (es decir, sociedades, cuasi-sociedades y empresas de mercado no

constituidas como sociedades -Que engloban, como un subgrupo, a las unidades del sector informal-); ii) unidades no de mercado (es decir, administración pública e instituciones sin fines de lucro), iii) hogares que producen bienes o servicios para uso final propio.

d) El trabajo puede realizarse en cualquier tipo de unidad económica.

Con el fin de alcanzar diferentes objetivos estadísticos, en el punto 7 de la Resolución se identifican cinco formas de trabajo mutuamente excluyentes para su medición por separado.

Se distinguen en función del destino previsto de la producción (es decir, para uso final propio o para el consumo de terceros, esto es, de otras unidades económicas) y de la naturaleza de la transacción (esto es, transacciones monetarias o no monetarias y transferencias):

a) trabajo de producción para el autoconsumo, que comprende la producción de bienes y servicios para uso final propio;

b) trabajo en la ocupación, que comprende el trabajo realizado para terceros a cambio de remuneración o beneficios;

c) trabajo en formación no remunerado, que comprende el trabajo realizado para terceros, sin remuneración, para adquirir experiencia o competencias en el lugar de trabajo;

d) trabajo voluntario, que comprende el trabajo sin remuneración y no obligatorio realizado para terceros;

e) otras actividades laborales (no definidas en esta Resolución como por ejemplo incluyen actividades tales como los servicios no remunerados prestados a la comunidad o el trabajo en prisión no remunerado impuestos por un tribunal o autoridad similar, y el servicio militar o civil alternativo no remunerados, que podrían

considerarse como una forma de trabajo específica a efectos de la medición (por ejemplo, trabajo obligatorio no remunerado para terceros).

El punto 9 de la Resolución indica que “Las personas pueden desempeñar simultánea o sucesivamente una o más formas de trabajo, es decir, pueden estar ocupadas, realizar trabajo voluntario, trabajo en formación no remunerado y/o producir para el autoconsumo, en cualquier combinación.”

Mientras tanto el punto 10 indica que “El trabajo de producción de bienes para el autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo en formación no remunerado, una parte de las actividades del trabajo voluntario, y las «otras actividades laborales», constituyen la base para la preparación de las cuentas nacionales dentro la frontera de producción del SCN 2008. La producción de servicios para el autoconsumo y la parte restante de las actividades del trabajo voluntario completan las cuentas nacionales de producción, es decir, se encuentran más allá de la frontera de producción del SCN 2008, pero dentro de la frontera general”.

En cuanto a las unidades estadísticas y de análisis la Resolución de OIT entiende que “Varias unidades son pertinentes para la producción de las estadísticas sobre cada forma de trabajo. Las tres unidades básicas para la recolección y difusión son las personas, los puestos de trabajo o actividades productivas, y las unidades de tiempo: ¹

a) las personas son la unidad básica para elaborar estadísticas sobre la población que participa en cada forma de trabajo;

b) el puesto de trabajo o actividad productiva, que se define como el conjunto de tareas y obligaciones desempeñado por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe, para una sola unidad económica, tal como se especifica en el párrafo 6,

¹ El subrayado es nuestro y busca resaltar conceptos que más adelante utilizaremos sin alterar la lectura.

b): i) la noción de puesto de trabajo se utiliza en relación con el trabajo en la ocupación. Las personas pueden tener uno o varios puestos de trabajo. Para los trabajadores independientes, el número de puestos de trabajo se refiere al número de unidades económicas de las que son propietarios o copropietarios, sin importar el número de clientes a los que presten servicios.² En el caso de las personas que tienen más de un puesto de trabajo, el puesto de trabajo principal se define como aquel al que corresponde el mayor número de horas habitualmente trabajadas, conforme a la definición establecida en las normas estadísticas internacionales sobre tiempo de trabajo; ii) esta unidad estadística, cuando se refiere al trabajo de producción para el autoconsumo, al trabajo en formación no remunerado y al trabajo voluntario, se denomina actividad productiva;

c) las unidades de tiempo se utilizan para producir estadísticas sobre el volumen de trabajo en relación con cada una de las formas de trabajo o con cualquier combinación de estas formas de trabajo. Estas unidades pueden ser cortas, como los minutos o las horas, o largas, como los medios días, los días, las semanas o los meses.

En cuanto a las Clasificaciones de la población en edad de trabajar, es importante resaltar que para la OIT, las personas en edad de trabajar, pueden clasificarse durante un período de referencia corto, “tal como se especifica en el párrafo 19 a), como:

a) en la ocupación, según la definición del párrafo 27; (este párrafo dice: Las personas en la ocupación, o personas ocupadas, se definen como todas aquellas personas en edad de trabajar que, durante un período de referencia corto, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios.)

b) en la desocupación, según la definición del párrafo 47, (en ese párrafo se definen como todas aquellas personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas, que habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante un

² idem nota anterior

período reciente especificado, y que estaban actualmente disponibles para ocupar un puesto de trabajo en caso de que existiera la oportunidad de hacerlo.) o

c) fuera de la fuerza de trabajo, según la definición del párrafo 16; y dentro de ella, en la fuerza de trabajo potencial, según la definición del párrafo 51. El párrafo 16 apunta a la definición como “Las personas fuera de la fuerza de trabajo son aquellas personas en edad de trabajar que durante el período de referencia corto no estaban ni en la ocupación ni en la desocupación.” mientras que el párrafo 51 indica que “La fuerza de trabajo potencial se define como todas las personas en edad de trabajar que, durante el período de referencia corto, no estaban ocupadas ni desocupadas y:

a) que habían llevado a cabo «actividades de búsqueda», no estaban «actualmente disponibles» pero lo estarían en un período posterior corto, establecido en función de las circunstancias nacionales (esto es, los buscadores no disponibles); o

b) que no llevaron a cabo «actividades de búsqueda», pero que deseaban un puesto de trabajo y estaban «actualmente disponibles» (esto es, los buscadores potenciales disponibles).

La subutilización de la fuerza de trabajo se refiere a la inadecuación entre la oferta y la demanda, lo que se traduce en situaciones de necesidad insatisfecha de trabajo a cambio de remuneración o beneficios en la población.

La subutilización de la fuerza de trabajo incluye las siguientes medidas, aunque no se limita a ellas:

a) subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo: cuando el tiempo de trabajo de las personas ocupadas es insuficiente en relación con otras situaciones alternativas de la ocupación que ellas desean y están disponibles para desempeñar;

b) desocupación: refleja la búsqueda activa de un puesto de trabajo por parte de personas no ocupadas que se encuentran disponibles para esta forma de trabajo, y

c) fuerza de trabajo potencial: se refiere a las personas no ocupadas que expresan interés en esta forma de trabajo pero cuyas circunstancias limitan su búsqueda activa y/o su disponibilidad.

Estas medidas son la base para producir indicadores principales para el seguimiento del mercado de trabajo.

Se pueden utilizar junto con otros indicadores relacionados con el mercado laboral para un examen más completo en particular, con la ocupación inadecuada en relación con las competencias y con los bajos ingresos de acuerdo con las normas estadísticas internacionales pertinentes.

Otras dimensiones de la subutilización de la fuerza de trabajo, tanto a nivel de los individuos como de la economía, son la inadecuación de las competencias y la escasez del trabajo, en particular en el caso de los trabajadores independientes.

Aunque las definiciones aquí transcritas son aún más completas y complejas creemos que sirven para despejar dudas y confusiones cuando hablamos del mercado laboral.

Más adelante veremos que, al respecto, en Argentina muchos diagnósticos surgen del censo nacional de población, naturalmente, pero también de la EPH.

Esta posee un prestigio bien ganado, pero como toda encuesta general, debe tomarse en contexto con las definiciones propias de aquello sobre lo que se busca hablar.

Además esta encuesta se realiza sobre una cantidad de conglomerados urbanos que buscan uniformar un mercado que precisamente por su complejidad, se resiste a ser analizado de una manera uniforme.

Son poco conocidas en cambios estadísticas laborales mucho más pertinentes y profundas, como las que realiza la actual Secretaría de Trabajo, Empleo y

Seguridad Social, tales como la EIL (encuesta de indicadores laborales) o la ENAPROSS (encuesta nacional de protección y seguridad social) la EANNA (encuesta nacional de actividades de niños, niñas y adolescentes, cuya última edición se realizó durante la administración Macri ya que Argentina fue sede de la IV Cumbre Mundial de Erradicación del Trabajo Infantil) y la que se realizó en conjunto con la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, la denominada ECTESS (Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad cuyo propósito es obtener información estadística sobre la situación de empleo y trabajo, protección social, salud y seguridad laboral, desde la perspectiva de la población trabajadora).

Bajo estos estudios, y otros complementarios que podrían realizarse en colaboración con OISS, el conocimiento sobre el mercado laboral sería mucho más profundo y nos permitiría encarar mejor las políticas públicas para enfrentar los desafíos a la vez poblacionales y económicos, siguiendo las definiciones certeras de la OIT.

En los párrafos siguientes veremos una introducción a entender mejor dentro de las categorías que se han reseñado de la Conferencia de la OIT del año pasado, la realidad del Empleo Independiente.

Sobre él, la OIT tiene dicho³ según la definición oficial el término «empleo independiente» se refiere a:

- Los trabajadores por cuenta propia, también llamados autónomos: son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, no han contratado a ningún «empleado» de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia.
- Los miembros de cooperativas de productores: son los que trabajan en una cooperativa que produce bienes y servicios, en la que cada miembro participa en

3

https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action;jsessionid=49HiXCO-1vY17IGGHb4iaq_81SZH5-hzgFYE8BDhqKVS9Mlxnaza!1750948109?lang=ES&id=2233

pie de igualdad con los demás miembros en la determinación de la organización de la producción y en las demás actividades del establecimiento, en las inversiones y en la distribución de los beneficios del establecimiento entre los miembros (cabe precisar que los «empleados» de cooperativas de productores no deben clasificarse en este grupo).

- Los empleadores: son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios y que, en virtud de su condición de tales, han contratado a una o a varias personas para que trabajen para ellos en su empresa como «empleados» a lo largo de un período continuo que incluye el período de referencia.
- Los trabajadores familiares auxiliares: son aquellos que trabajan en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar, pero a la que no puede considerarse como socia, debido a que el nivel de dedicación, en términos de tiempo de trabajo y otros factores que deben determinarse de acuerdo con circunstancias nacionales, no es comparable con aquel del jefe del establecimiento.

b) La visión de la OIT de la interrelación entre los conceptos de Empleo Independiente y la Protección Social.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se distingue como el único organismo tripartito dentro del sistema de las Naciones Unidas, donde los gobiernos, los empleadores y los trabajadores colaboran en la formulación de políticas y estándares laborales globales.⁴

Esta estructura única le confiere una autoridad singular para abordar las complejidades del mercado laboral, con su mandato centrado en la promoción del "trabajo decente", un concepto cimentado en cuatro pilares fundamentales: la

⁴ <https://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/c5/rodriguez-belkins-yanuzzi.pdf>

creación de empleo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social.⁵

En las últimas décadas, el mundo del trabajo ha experimentado una profunda transformación, marcada por el surgimiento y la proliferación de formas de empleo que desdibujan las fronteras de la relación laboral tradicional.

La expansión del trabajo por cuenta propia, el teletrabajo y el auge del empleo en plataformas digitales han desafiado los marcos conceptuales y normativos preexistentes, obligando a la OIT a adaptar su visión y sus herramientas para garantizar que el principio de "trabajo decente" siga siendo aplicable a una fuerza laboral cada vez más heterogénea.⁶

2. La Evolución del Concepto de Empleo Independiente en el Marco Normativo y Estadístico de la OIT

A. Orígenes y la Dicotomía Tradicional: La Definición Legal como Ausencia de Subordinación

Históricamente, la definición del trabajo independiente ha sido conceptualizada por oposición al empleo asalariado.

La principal distinción legal se basa en la ausencia de subordinación jurídica, lo que implica que el trabajador no está sometido al poder de dirección de un empleador.

Este enfoque binario fue el punto de partida en la evolución de la conceptualización de la OIT. La Conferencia Internacional del Trabajo de 1990 estableció una definición, aunque inicial, que reconocía la naturaleza heterogénea de este

⁵ <https://webapps.ilo.org/100/es/story/future>

⁶ <https://www.ces.es/documents/10180/5182488/Inf0318.pdf>

colectivo.⁷

En el informe de dicha Conferencia, se define a los trabajadores independientes como "todos aquellos quienes trabajan por cuenta propia".⁸

Esta categoría se subdividió en dos grupos: aquellos que no tienen personal asalariado, y los empleadores que son propietarios de empresas no constituidas en sociedades donde ellos mismos trabajan.⁸

B. Un Hito Estadístico: La 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) y la CISO-93

En su esfuerzo por estandarizar la medición del empleo a nivel global, la OIT organiza quinquenalmente la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET).⁹

Un hito crucial en esta labor fue la 15ª CIET, celebrada en 1993, que adoptó la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISO-93).

Esta clasificación se convirtió en un estándar global, proporcionando un marco estadístico para categorizar la fuerza laboral.

La CISO-93 estableció cinco categorías principales para el empleo por situación ocupacional: "Empleados", "Empleadores", "Trabajadores por cuenta propia", "Miembros de cooperativas de productores" y "Trabajadores familiares colaboradores".¹⁰

⁷ <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem7-89-122.pdf>

⁸ https://aisberg.unibg.it/retrieve/handle/10446/62270/90149/Trabajo_aut%C3%B3nomo_Elena_Rueda_.pdf

⁹ <https://ilostat.ilo.org/es/about/standards/icls/>

¹⁰ <https://ilostat.ilo.org/es/methods/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/>

Si bien este marco fue fundamental para el análisis comparativo, mantenía la dicotomía central entre el empleo asalariado y el trabajo por cuenta propia.

C. La Emergencia de Nuevas Formas de Trabajo y Categorías Intermedias: El Desafío del Empleo por Cuenta Propia Económicamente Dependiente

A medida que el mercado laboral evolucionaba, la rigidez de la definición binaria se hizo evidente.

Surgió una categoría intermedia, a la que la OIT se ha referido como "trabajo por cuenta propia económicamente dependiente".¹¹

Este grupo de trabajadores, aunque legalmente opera bajo modalidades contractuales de trabajo por cuenta propia, se caracteriza por su dependencia económica de uno o pocos clientes y, a menudo, carece del control o la autoridad plena sobre su propio trabajo.

La existencia de esta categoría intermedia pone de manifiesto una disonancia fundamental entre la definición legal y la realidad económica, y aunque no es la única hoy en día, fue una de los primeros reconocimientos de la OIT de formas atípicas de empleo.

Mientras que el concepto tradicional de trabajo independiente se basa en la ausencia de "dependencia jurídica", la externalización, la subcontratación y las plataformas digitales han creado una situación en la que muchos trabajadores, aunque no tienen un contrato de trabajo formal, están sujetos a una profunda "dependencia económica" de un cliente principal.¹²

Este desfase genera una zona gris de desprotección, donde un número creciente de

¹¹

<https://www.ilo.org/es/media/211496/download#:~:text=La%20primera%20se%20refiere%20a,%20autoridad%20sobre%20su%20trabajo.>

¹² <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:018:0044:0052:ES:PDF>

trabajadores no goza de los derechos y beneficios del empleo asalariado ni de la autonomía plena del verdadero emprendedor.

El reconocimiento de esta figura por parte de la OIT ha señalado la urgencia de que las legislaciones nacionales se adapten para proteger a aquellos que, a pesar de su estatus formal, se encuentran en una posición de vulnerabilidad.

D. La Clasificación Actual: CISO-18: Un Marco Conceptual más allá de la Ocupación

La OIT ha continuado su labor de estandarización para reflejar la complejidad contemporánea del trabajo.

En 2018, la CIET adoptó una nueva clasificación, la CISO-18, que va más allá de la dicotomía tradicional.

Este marco conceptual clasifica a los trabajadores según el "tipo de riesgo económico" y el "tipo de autoridad" que ejercen en su puesto de trabajo.

La adopción de la CISO-18 va más allá de una simple actualización técnica; representa la institucionalización estadística de un nuevo paradigma laboral.

Al introducir categorías como la de "contratistas dependientes", el organismo más importante en la estandarización de estadísticas laborales a nivel mundial reconoce formalmente la existencia de esta figura.

Esta validación no solo facilita una medición más precisa y un monitoreo más efectivo de estos trabajadores, sino que también respalda la necesidad imperiosa de desarrollar políticas y protecciones específicas para ellos a nivel nacional e internacional.

A continuación, la siguiente tabla ilustra la evolución del marco conceptual y estadístico de la OIT.

Clasificación	Año de Adopción	Categorías Principales	Nuevas Categorías Relevantes
Conferencia de 1990	1990	Trabajadores por cuenta propia (sin personal asalariado); Empleadores (propietarios de empresas no constituidas en sociedades)	Reconocimiento inicial de la heterogeneidad.
CISO-93	1993	Empleados; Empleadores; Trabajadores por cuenta propia; Miembros de cooperativas de productores; Trabajadores familiares colaboradores	Proporciona un marco estadístico global para la dicotomía "asalariado vs. autónomo".
CISO-18	2018	Trabajadores ocupados a cambio de remuneración; Trabajadores ocupados por beneficios;	Introduce la categoría de Contratistas dependientes bajo una clasificación jerárquica basada en el tipo de

		Trabajadores de la producción de uso propio; Trabajadores voluntarios	autoridad y de riesgo económico.
--	--	---	----------------------------------

3. Protección Laboral y Social: Los Pilares de la OIT para los Independientes

A. El Mandato de la OIT y la Protección para un Colectivo Heterogéneo

En el marco de su misión de promover el trabajo decente para todos, la OIT busca activamente extender la protección laboral y social a los trabajadores informales y autónomos, quienes a menudo carecen de "contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores".¹³

Como parte de su visión sobre el futuro del trabajo, la OIT impulsa el establecimiento de una "Garantía Laboral Universal", cuyo objetivo es asegurar que todos los trabajadores, sin importar su situación contractual, disfruten de derechos fundamentales como un salario adecuado, límites de horas de trabajo y cobertura de salud y seguridad social.

B. Pisos de Protección Social: La Recomendación 202 (2012)

Un instrumento clave en la agenda de la OIT es la Recomendación sobre los pisos nacionales de protección social, 2012 (núm. 202).

Esta Recomendación fue adoptada para guiar a los Estados Miembros en el establecimiento y mantenimiento de un nivel básico de seguridad social para toda la población, independientemente de su estatus laboral.¹⁴

¹³ <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>

¹⁴

<https://www.social-protection.org/gimi/ShowRessource.action;jsessionid=6dLEaeZBkJ01uAcqXRuym>

Entre los principios de la Recomendación 202 se encuentran la universalidad, el derecho a las prestaciones, la adecuación y la no discriminación.¹⁵

La OIT sostiene que los países deben garantizar que las personas que necesitan atención de salud no enfrenten dificultades financieras para acceder a ella y que la seguridad básica del ingreso les permita vivir con dignidad.

C. La Transición de la Economía Informal a la Economía Formal: La Recomendación 204 (2015)

Para abordar el problema estructural de la informalidad, la OIT adoptó la Recomendación 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal.¹⁶

Esta recomendación se enfoca directamente en el empleo independiente, promoviendo varias medidas cruciales.

Entre ellas, se incluye la creación de un entorno propicio para que los trabajadores autónomos ejerzan su derecho a la organización y la negociación colectiva.¹⁷

Adicionalmente, la recomendación promueve la cobertura de la protección y seguridad social para este colectivo, incluyendo el desarrollo de "regímenes especiales" adaptados a sus circunstancias.

Un aspecto vital de la Recomendación 204 es su llamado a "enfrentar las

[VndxGQ2YdQwom_DqfbEpM1xOtUcN065!-688150444?id=31111&lang=ES](https://www.oit.org/es/publicaciones/ver/publicacion?ver=publicacion&id=31111&lang=ES)

¹⁵

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524

¹⁶ https://www.mtss.go.cr/elministerio/biblioteca/documentos/economia_informal.pdf

¹⁷ <https://swg-utrein.com/documentos/DOCINST/WEB.Lineamientos.Informalidad.pdf>

situaciones en que los empleadores encubren verdaderas relaciones laborales como trabajo por cuenta propia", un problema conocido como el de los "falsos autónomos".

D. Protección en Formas Específicas de Empleo Independiente

La OIT ha desarrollado instrumentos específicos para abordar formas de trabajo que, si bien pueden considerarse independientes, requieren una regulación particular.

El Convenio 177 (1996) sobre el trabajo a domicilio es un ejemplo histórico de este enfoque.

Este Convenio tiene como objetivo promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y otros trabajadores asalariados, previendo que su marco de protección se aplique a menos que la persona tenga "el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales".¹⁸

Más recientemente, la OIT ha analizado en detalle los desafíos de los trabajadores de plataformas digitales.

Los estudios de la organización indican que este grupo enfrenta retos significativos, como ingresos bajos (un promedio de 3.31 dólares por hora si se consideran las horas no remuneradas), subempleo, falta de protección social (sólo el 60% tiene seguro de salud) y la ausencia de mecanismos efectivos para resolver disputas.¹⁹

¹⁸

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO

¹⁹ <https://www.ilo.org/es/media/414726/download>

Las recomendaciones de la OIT para estos trabajadores incluyen la adaptación de los sistemas de seguridad social, la garantía de un salario mínimo y la promoción del derecho a la negociación colectiva.

Instrumento de la OIT	Año de Adopción	Objetivo Principal	Aplicación al Trabajo Independiente
Recomendación 202	2012	Establecer y mantener "pisos de protección social" para toda la población.	Busca garantizar un nivel básico de seguridad social (salud, ingreso básico) para todas las personas, independientemente de su estatus laboral.
Recomendación 204	2015	Facilitar la transición de la economía informal a la formal.	Promueve el registro de organizaciones de autónomos y la extensión de la protección social a través de regímenes especiales, y combate el fenómeno del "falso autónomo".
Convenio 177	1996	Promover la igualdad de trato	Extiende protecciones a los

		para los trabajadores a domicilio.	trabajadores a domicilio que carecen de la autonomía e independencia económica de un verdadero trabajador independiente.
Directrices sobre Plataformas	Varios informes	Abordar los desafíos del trabajo en plataformas digitales.	Propone adaptar la seguridad social, garantizar salarios mínimos y proteger el derecho de negociación colectiva para estos trabajadores.

4. El Empleo Independiente en el Debate del "Futuro del Trabajo"

A. Desafíos y Oportunidades Tecnológicas

Aunque retomaremos este tópico en el penúltimo capítulo es bueno adelantar aquí posturas de la OIT que surgen de su informe "Trabajar para un futuro más prometedor", la OIT reconoce que la digitalización, la robótica y la inteligencia artificial son motores de la Cuarta Revolución Industrial que transformarán los mercados laborales, creando nuevas oportunidades y, a la vez, eliminando empleos.

La respuesta de la OIT a esta transformación no es resistir la tecnología, sino

gestionarla para asegurar el "trabajo decente".²⁰

Esto implica una gobernanza específica sobre el uso de datos y la responsabilidad de los algoritmos en el mundo del trabajo, con el objetivo de garantizar que las decisiones definitivas que afectan el empleo siguen siendo tomadas por seres humanos.

Para ello, la OIT subraya la necesidad de una "Garantía Laboral Universal", que asegure a todos los trabajadores, incluyendo los independientes, un conjunto de derechos fundamentales que no se vean mermados por el tipo de contrato o la automatización.

B. El Papel del Diálogo Social en un Entorno Cambiante

El diálogo social tripartito es considerado una herramienta fundamental para la OIT en la gestión de los cambios en el mundo del trabajo.

Se considera esencial para elaborar estrategias de recuperación tras las crisis y para regular las nuevas formas de empleo.²¹

La OIT aboga por la "representación colectiva de los trabajadores y los empleadores", lo que implica la necesidad de que los trabajadores independientes, incluso aquellos en la economía informal, tengan la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva para defender sus intereses.

C. Recomendaciones de Política Pública para la Protección Integral

La OIT ha emitido una serie de recomendaciones para los gobiernos en su

²⁰

<https://www.comunicarseweb.com/noticia/diez-recomendaciones-de-la-oit-para-un-mercado-laboral-sustentable>

²¹ <https://news.un.org/es/story/2022/09/1513862>

estrategia para el futuro del trabajo.

En primer lugar, se destaca la importancia de aumentar la inversión en la capacidad de las personas, promoviendo el "derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida" para que los trabajadores puedan adquirir nuevas competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente en un mercado en constante cambio.

En segundo lugar, se promueve la ampliación de la "soberanía sobre el tiempo" para los trabajadores, aprovechando la tecnología para ofrecer opciones reales de flexibilidad que permitan una mejor conciliación entre la vida profesional y personal.¹⁶

5. Foco Regional: El Empleo Independiente en América Latina y el Caribe según la OIT

A. Un Panorama Laboral Distintivo: La Prevalencia del Empleo Independiente

El empleo independiente constituye una parte desproporcionadamente grande del mercado laboral en América Latina, con una incidencia promedio del 40%, lo que contrasta notablemente con el promedio de 6% observado en países de Europa y Norteamérica.²²

Los informes de la OIT para la región, como el "Panorama Laboral", evidencian que el débil crecimiento económico y la insuficiente creación de puestos formales empujan a los trabajadores hacia el autoempleo de "baja calidad".

La recuperación del empleo tras la pandemia de la COVID-19 se ha basado, en gran medida, en el crecimiento de las ocupaciones informales.

²²

<https://alquimiaseconomicas.com/2019/08/16/empleo-independiente-en-america-latina-espiritu-emprendedor-o-insuficientes-oportunidades-de-empleo-asalariado/>

La tasa de informalidad regional promedió un 48-49% a fines de 2021 y se ha mantenido en niveles similares desde entonces, lo que significa que casi la mitad de los trabajadores en la región tienen contratos precarios y carecen de seguridad social.

B. El Veredicto de los Informes Clave de la OIT para la Región

Los análisis específicos de la OIT sobre el empleo independiente en América Latina desmitifican la percepción de que este fenómeno es un signo de dinamismo emprendedor.

Un informe de la OIT para el Cono Sur, "Rotación ocupacional e informalidad laboral", revela que el alto porcentaje de trabajadores autónomos no es el resultado de una elección voluntaria o el desarrollo de habilidades gerenciales, sino más bien de la falta de oportunidades de empleo asalariado formal.²³

La evidencia de OIT muestra que las transiciones de los trabajadores autónomos a la formalidad representan menos del 15% de todas las salidas en los países estudiados.

Por el contrario, la alta "intermitencia" y la "frecuente rotación" que experimentan estos trabajadores socavan su capacidad de acumular capacitación, manteniéndolos atrapados en "un ciclo de precariedad en lugar de una trayectoria de crecimiento profesional".²⁴

Este análisis pone de manifiesto que el trabajo independiente en la región es, en muchos casos, una respuesta de subsistencia a un problema estructural, en lugar de una manifestación de espíritu emprendedor.

²³ https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/plaboral2021.pdf

²⁴ <https://sela.org/oitlac-2/>

El informe "Panorama Laboral para la región" profundiza en esta realidad, identificando una preocupante cadena de deterioro laboral.

La alta informalidad y la precariedad de los ingresos, características inherentes de gran parte del empleo independiente, se ven agravadas por la aceleración de la inflación.

La OIT explica que este contexto erosiona el poder adquisitivo de los salarios reales, dando origen a lo que denomina el "fenómeno del trabajador pobre".

Este fenómeno describe la situación en la que una persona vive en la pobreza a pesar de tener un empleo, e incluso si este es formal.

La interconexión de la informalidad, la inestabilidad de los ingresos y la inflación crea una de las mayores urgencias sociales y económicas para la región.

Indicador	América Latina
Incidencia del Empleo Independiente	40% del total de ocupados (promedio regional)
Tasa de Informalidad	48-49% (a fines de 2021 y 2024)
Contribución del Autoempleo	Contribuyó con el 49% del incremento neto de ocupados en 2018.
Transiciones a la Formalidad	Transiciones del autoempleo a empleos formales representan menos del 15% de las salidas.

C. Políticas Recomendadas por la OIT para el Contexto Regional

Frente a este panorama, la OIT insiste en que la recuperación y el desarrollo de la

región requieren una agenda de políticas integrales centradas en la "creación de empleo formal".

Se recomienda el fortalecimiento de las "instituciones laborales", como el salario mínimo y la negociación colectiva, para mitigar la pérdida de poder adquisitivo y la pobreza laboral.

Subraya que el diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores es una herramienta indispensable para abordar estos desafíos y garantizar que los beneficios de las transiciones digital y demográfica se traduzcan en un trabajo más decente y equitativo para todos.²⁵

6. Conclusiones y Perspectivas de la OIT

La OIT ha adaptado su enfoque del empleo independiente, pasando de una definición legal binaria y estática a un marco conceptual y estadístico más dinámico que reconoce la complejidad y heterogeneidad de las relaciones laborales contemporáneas.

Esta evolución se refleja en la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISO-18), que institucionaliza el reconocimiento de la "dependencia económica" y facilita la medición de categorías de trabajadores que antes se encontraban en una zona gris.

El enfoque de protección de la OIT se caracteriza por una estrategia dual.

Por un lado, promueve protecciones universales a través de instrumentos como la Recomendación 202, que busca establecer pisos mínimos de seguridad social para todos.

²⁵ <https://news.un.org/es/story/2023/12/1526552>

Por otro lado, impulsa la formalización y la regulación de formas específicas de trabajo mediante la Recomendación 204 y directrices para el trabajo en plataformas digitales, con el fin de extender los derechos del trabajo decente a todos los trabajadores, independientemente de su estatus formal.

Para América Latina, la OIT ha demostrado de manera contundente que el alto índice de empleo independiente no es un reflejo de dinamismo emprendedor, sino un síntoma de un problema estructural más profundo: la insuficiencia de empleos formales de calidad.

La OIT ha identificado una conexión crítica entre la informalidad, la inflación y el fenómeno del "trabajador pobre", una de las manifestaciones más preocupantes de la precariedad laboral en la región.

En el contexto del "Futuro del Trabajo", la OIT continuará centrándose en la inversión en la capacidad de las personas a través del aprendizaje a lo largo de la vida y en la modernización de los sistemas de protección social.

El diálogo social se mantendrá como la herramienta principal para gestionar estas transiciones de manera justa, asegurando que los beneficios de la tecnología y el crecimiento económico se traduzcan en un trabajo decente y seguro para todos los trabajadores, incluidos los que laboran de forma independiente.

No deseamos terminar el acápite sin aclarar que aunque compartimos gran parte de estas miradas de la OIT, pensamos que se pierde de vista la riqueza del universo más complejo del empleo independiente y más adelante explicaremos nuestra posición.

c) El tamaño del Empleo Independiente en Iberoamérica.

En esta parte del informe vemos el aspecto cuantitativo del empleo independiente ya que es importante entender que en estas magnitudes no podemos seguir viendo

al fenómeno como un mero amortiguador en las crisis de empleo, o como una ocupación transitoria o meramente “precaria” y “aislada”.

Argentina: El INDEC reporta para el primer trimestre de 2025 que el 23,5 % de los ocupados trabajan por cuenta propia; para el cuarto trimestre de 2023, el porcentaje era ligeramente mayor: 23,8 %.²⁶

En términos absolutos, una estimación del Ministerio de Trabajo (SIPA) indica que había unos 3 millones de trabajadores independientes registrados a mediados de 2023.

Un dato relevante sobre informalidad muestra que, de esos cuentapropistas, el 61,3 % se encuentra en situación informal (sin cobertura de seguridad social).

En Argentina tenemos una dificultad en la medición de los trabajadores independientes, ya que las mediciones concretas son sobre los trabajadores formales adheridos al régimen simplificado o bien los autónomos.

Sin embargo, es evidente que con una cantidad de trabajadores totales según EPH que alcanza a la mitad de la población económicamente activa que se encuentran “indisponibles” para el mercado laboral, pero mantienen expectativa de vida, es evidente que las realizan actividades “para sustento propio” bajo las previsiones estadísticas que describimos al principio.

Por otro lado, hay un problema con el registro de los miembros de cooperativas, entre los cuales los socios cooperativistas son considerados estadísticamente por OIT y otros organismos entre ellos la OISS como “trabajadores independientes asociados”

El INAES que hasta 2019 tenía datos públicos abiertos ha ido cambiando la forma en que se presentan sus datos.

En su informe de 2023 publicado en marzo de 2023, reveló que el cooperativismo en Argentina ya está representado por casi 20 mil asociaciones.

Más precisamente, en la actualidad hay 19.076 entidades vigentes.

De ese total de cooperativas argentinas, unas 10.808 de ellas se ubican en la Región Centro (Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Entre Ríos, Córdoba y Santa Fe), lo que representa el 56,7% del total.

La Provincia de Buenos Aires (PBA) reúne a la mayor cantidad de entidades, con 5.124. En segundo lugar se ubica Caba con 2.144.

Respecto a la región Noroeste Argentino (NOA) el informe detalló una gran participación de la provincia de Jujuy con 879 entidades, representando un 5 por ciento del total del país y un 26% de la región.

Respecto a la región Noreste (NEA) se destacó una gran participación de la provincia de Chaco con 1035 entidades, representando un 5 por ciento del total del país (siendo la quinta provincia con mayor cantidad de cooperativas de Argentina) y representando el 41 por ciento de la región.

En la Patagonia se observó que la provincia con más entidades es Chubut, lo que representa un 2,6 por ciento del total del país y un 30 por ciento de la región.

Por último en la región de Cuyo, Mendoza tiene una participación mayoritaria con 380 entidades, 2 por ciento del total del país y 52 por ciento de la región.

El informe también graficó cómo es la inserción del sector cooperativo en el mercado laboral: la cantidad de cooperativistas y la cantidad de personas en relación de dependencia da un total de 316.927 trabajadores.

Y, en coincidencia con lo que ocurre con la distribución de las entidades, un 28 por ciento de los asociados se desempeña en Buenos Aires, seguido de la región Caba con un 17 por ciento y Santa Fe representando el 10 por ciento.

En su mayoría son cooperativas de trabajo (15.084) representando un 79 por ciento del total; en segundo lugar están las de servicios públicos, que representan el 6 por ciento; las de vivienda y construcción un 4,4 por ciento y las agropecuarias un 4,2 por ciento.

Así, el trabajo del Inaes da cuenta de los distintos ejemplos de cooperativas en Argentina.

Más allá del objeto social, el análisis también pone el foco en la actividad económica donde se desarrolla cada cooperativa.

En esa línea, se destaca que mayormente son de servicios de asociaciones y servicios personales, representando el 25 por ciento del total; seguido de construcción que representa un 23 por ciento del total; industria manufacturera un 1 por ciento, comercio un 4,7 por ciento; y suministro de agua, cloacas y gestión de residuos un 4,5 por ciento.

Dentro de la órbita de lo que son “cooperativas de trabajo”, el informe del Inaes destacó una gran participación del sector de la construcción, representando el 31 por ciento; en segundo lugar los Servicios de Asociaciones y servicios personales, un 28 por ciento; y en tercer lugar Industria Manufacturera, con un 12,5 por ciento.

Sin embargo, en la era de los gobiernos que impulsaron el ex Plan Potenciar Trabajo, y sus planes adyacentes, como el de Proyectos Productivos Comunitarios, cuya prestación era el denominado pago de un Salario Social Complementario, las personas debían asociarse en cooperativas para poder participar de esos planes.

Sin embargo, esas cooperativas de trabajo no tenían en su mayoría el espíritu cooperativista, y tampoco se sabe a ciencia cierta cómo se contaba a las personas en relación a su ocupación principal, que es el criterio que ofrece la OIT.

Otro dato a ponderar sobre el verdadero tamaño del empleo independiente surge del IFE 1, donde se pudo ver que el tamaño de la informalidad era mayor que el que se calculaba ya que se presentaron 11 millones de personas a la evaluación que finalmente acreditó a aproximadamente 8 millones de personas, de las cuales el 11% eran monotributistas de las categorías más bajas, y el resto declararon ser “informales” pero sin desglosarse si eran dependientes o independientes, y tampoco quedó claro si en el análisis del corte hasta la entonces categoría C del Monotributo (que son formales privados registrados) pudo observarse otros ingresos asimilables a independientes.

Es decir, podría estudiarse toda esa información de una manera mejor para conocer el verdadero tamaño de la informalidad independiente, pero nuestra estimación preliminar es que sigue el mismo tamaño que tiene la informalidad dependiente, es decir, que existe una economía subterránea al análisis que al menos tiene casi el 40 por ciento del número total de monotributistas y autónomos registrados.

Brasil: El IBGE, a través de la PNAD Continua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), proporciona datos detallados según categoría ocupacional.

- Primer trimestre 2024:

De una población ocupada estimada en 100,2 millones de personas, 25,4 % son trabajadores por cuenta propia

La categoría incluye a los que trabajan por cuenta propia (cuenta propia), que representan uno de los segmentos del mercado laboral.²⁷

27

https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_conti_nua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2024/pnadc_202401_trimestre_caderno.pdf?utm

- Segundo trimestre 2024:

De una población ocupada estimada en 101,8 millones, se observa un porcentaje ligeramente menor: 25,1 % de cuentapropistas²⁸

El porcentaje estimado por la OIT / Banco Mundial (2023) es superior (31,23 %) al reportado por el IBGE en 2024.

Esta diferencia puede deberse a metodologías distintas: la OIT utiliza estimaciones modeladas globales, mientras que el IBGE basa sus cifras en encuestas directas a hogares dentro del país.

En este período, las regiones con mayor proporción de empleo por cuenta propia fueron: Norte: 29,8 % vs Nordeste: 27,2 %

Uruguay: en este caso tomamos como indicador al “Self-employed, total (% of total employment) (estimación modelada por la OIT)” del año 2023.²⁹

El porcentaje de empleo independiente sobre el total es de 29,35 %.

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística de Uruguay (INE), en su Anuario Estadístico Nacional 2023, aporta la distribución por género entre las personas ocupadas en la categoría de "trabajador cuenta propia": hombres 23,8 % / mujeres 25,5 %. ³⁰

²⁸ <http://ftp.ibge.gov.br>

²⁹

<https://tradingeconomics.com/uruguay/self-employed-total-percent-of-total-employed-wb-data.html>

³⁰

<https://tradingeconomics.com/uruguay/self-employed-total-percent-of-total-employed-wb-data.html>

Además, el sitio del Gobierno de Uruguay reporta que el 60.9 % de los trabajadores por cuenta propia eran propietarios de unidades económicas informales, es decir, trabajaban sin formalización contractual ni registro formal.³¹

Además, la tasa general de no registro (indicador de informalidad) fue de 21,7 %, siendo 22,6 % para los varones y 20,5 % para las mujeres.³²

Esto sugiere que la informalidad se concentra significativamente entre los cuentapropistas.

Chile: podemos recoger datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) – Encuesta Nacional de Empleo (ENE), en este caso sobre informalidad vinculada al empleo por cuenta propia del primer trimestre móvil 2025.

Tasa de ocupación informal (general): 25,8 %, con una disminución interanual de 2,4 puntos porcentuales.

Entre los ocupados informales encontramos que los trabajadores por cuenta propia representan el 85,7 %, con una tasa de informalidad del 65,1 %.³³

.

Para el periodo enero–marzo de 2025, cuentapropistas informales representaban el 66,2 % dentro del total de informales.

31

<https://www.gub.uy/instituto-nacional-estadistica/comunicacion/noticias/fuerza-laboral-subutilizacion-informalidad?>

32

<https://www.elobservador.com.uy/economia-y-empresas/la-informalidad-laboral-uruguay-que-dicen-los-datos-departamento-sexo-y-tipo-empleo-n5983820?utm>

33

<https://www.ine.gob.cl/sala-de-prensa/prensa/general/noticia/2025/08/04/tasa-de-ocupacion-informal-a-nivel-nacional-ilegal-a-26-0-en-el-trimestre-abril-junio-de-2025?utm>

Si separamos por región nos muestra que el área Metropolitana, los trabajadores por cuenta propia representan 20,3 % del empleo regional, con un incremento mensual de 47 371 personas.³⁴

-Tendencia anual en empleadores por cuenta propia:

En el trimestre móvil marzo–mayo de 2025, la categoría “trabajadores por cuenta propia” contribuyó al descenso de ocupación informal regional (-7,1 %) en Valparaíso

Paraguay: La estimación de la OIT (Banco Mundial, 2023) sitúa el empleo por cuenta propia en 41,32 % del total de ocupados, una proporción considerablemente alta que refleja la relevancia del trabajo independiente en el mercado laboral.³⁵

En términos absolutos, según datos citados por medios nacionales, unos 905.000 paraguayos trabajaban como cuentapropistas en 2024.³⁶

Esto brinda una perspectiva concreta del volumen de personas en esta modalidad laboral.

Un dato de contexto adicional para 2022 indica que el porcentaje fue de 42,21 %, lo que muestra una tendencia ligeramente decreciente desde años anteriores (con un promedio histórico del funcionamiento independiente muy elevado)³⁷

³⁴

<https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/06/Termometro-Laboral-Region-Metropolitana.pdf?utm>

³⁵ <https://tradingeconomics.com/paraguay/self-employed-total-percent-of-total-employed-wb-data.html>

³⁶

https://www.lanacion.com.py/pais_edicion_impresa/2024/05/02/nivel-de-empleo-en-el-pais-ocupa-el-674-por-ciento-de-la-poblacion

³⁷ https://pl.theglobaleconomy.com/Paraguay/self_employment/?utm

Bolivia: Según estimaciones de la OIT/Banco Mundial, en 2023, más del 71 % de los trabajadores bolivianos estaban empleados por cuenta propia, reflejando una marcada preponderancia de esta forma de trabajo en el mercado laboral ya que más del 70 % de la población ocupada trabajaba por su cuenta.³⁸

En comparación regional, Bolivia lidera Sudamérica en empleo independiente desde 2022 cuando registró un 68.8%.

Perú: El empleo por cuenta propia predomina en el mercado laboral peruano, con más de la mitad de los ocupados en esta modalidad (52,6 % en 2023 según OIT/Banco Mundial).

En términos absolutos, esto representaría aproximadamente 8,9 millones de peruanos que trabajan por cuenta propia sobre una población ocupada de 17,18 millones en 2023.

La cercanía entre la estimación para 2022 (51,9 %) y la cifra reportada para 2023 (52,6 %) sugiere estabilidad en esta proporción en el corto plazo.³⁹

Ecuador: aquí tomamos la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

Aunque el informe mensual no publica explícitamente el porcentaje de empleo independiente, se ofrecen datos relacionados sobre subempleo e informalidad:

En noviembre de 2023, el 51 % de los trabajadores subempleados eran independientes (trabajadores por cuenta propia), mientras que el 49 % eran asalariados.

³⁸ <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-emp-self-zs?utm>

³⁹ <https://tradingeconomics.com/peru/self-employed-total-percent-of-total-employed-wb-data.html>

La informalidad en el empleo alcanzó un 54,2 %, y el subempleo afectó al 21 % de la población ocupada.

Estos datos son precedidos por un 2022 con números más altos.

En mayo de 2022, había aproximadamente 3,8 millones de personas trabajando por cuenta propia.

De este grupo, alrededor de 696 550 personas estaban en condiciones laborales adecuadas (percibiendo al menos un salario mínimo y trabajando 40 horas semanales), mientras que el resto se encontraba en situaciones precarias.⁴⁰

Colombia: Según el boletín técnico de la Matriz de Trabajo 2024, en 2024 se registraron 21,7 millones de trabajos equivalentes a tiempo completo, de los cuales el 48,1 % correspondió a empleo independiente.⁴¹

Esto implica que la cifra absoluta estimada de equivalentes a tiempo completo por cuenta propia fue de aproximadamente 10,44 millones (48,1 % de 21,7 millones).

En 2025, de los 1,6 millones de nuevos empleos creados en marzo, 621 mil fueron independientes (59 %), elevando la tasa de informalidad al 57,7 %

Además, del total de trabajadores informales, los independientes representan el componente más importante; por ejemplo, en 2021, el 66 % de los informales eran cuentapropistas.

Venezuela: Según estimaciones de la OIT/Banco Mundial, alrededor del 40,6 % de los ocupados en Venezuela estaban en empleo independiente en 2023.⁴²

⁴⁰ <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/21600/1/CD%2011085.pdf?utm>

⁴¹ <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/MT/bol-MT-2024p.pdf?utm>

⁴² <https://tradingeconomics.com/venezuela/self-employed-total-percent-of-total-employed-wb-data.html?utm>

El valor es consistente con datos de 2022 que indican un 40,15 %, mostrando estabilidad reciente en esta proporción.

La ENCOVI reporta que este tipo de empleo creció desde el 31 % en 2014 hasta el 45 % en 2019–2020, evidenciando una tendencia creciente.⁴³

La informalidad laboral es extremadamente alta: en 2020, alcanzaba el 84,5 %, lo que sugiere que la mayoría de los cuentapropistas trabaja en condiciones informales.

Históricamente, casi la mitad de los trabajadores (47,6 %) estaban ocupados como independientes, en su mayoría en el sector informal.

México: datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)⁴⁴

- Primer trimestre de 2025:

Porcentaje: 21,7 % de los ocupados trabajaron de forma independiente (no hay cifra absoluta específica del trimestre, pero brinda una base para comparación).

- Segundo trimestre de 2025:

Cantidad absoluta: 13,4 millones de personas trabajaron de manera independiente o por su cuenta sin contratar empleados.

Porcentaje: 22,0 % del total de ocupados

⁴³ <https://cotejo.info/2020/08/vzla-poblacion-economicamente-activa/?utm>

⁴⁴ https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/iooe/IOE2025_08.pdf?utm

Aquí, el organismo mexicano nos muestra un desglose por género: Mujeres: 22,6 % y Hombres: 21,7 %.

En síntesis, la evidencia más reciente bajo la métrica WDI/OIT (SL.EMP.SELF.ZS, 2023)⁴⁵ muestra que Sudamérica presenta una incidencia estructuralmente alta de empleo independiente (41–42 % en promedio), con países de muy elevada prevalencia (Bolivia 71 %; Perú 53 %; Ecuador 51 %) y otros en torno a un cuarto a un tercio del empleo (Argentina 26 %; Chile 25 %; Uruguay 29 %; Brasil 31 %).

Frente a Europa (15 %), la región sudamericana más que duplica la tasa; frente a México (31 %), Sudamérica aún se ubica sustancialmente por encima.

En términos sustantivos, esto suele asociarse a mayor peso de ocupaciones por cuenta propia de baja escala y a informalidad relativamente alta—patrón documentado por IBGE, DANE, INE/Chile, INE/Uruguay y otros, aunque con heterogeneidad intrarregional.

De acuerdo con lo expuesto, podemos decir entonces que un resumen del documento hasta el momento incluye las siguientes ideas clave.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como organismo tripartito único dentro del sistema de las Naciones Unidas, que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer estándares laborales y promover el "trabajo decente".

El marco de la OIT ha tenido que adaptarse a medida que han surgido nuevas formas de empleo, como el trabajo por cuenta propia y el trabajo en plataformas digitales, que han desafiado las relaciones laborales tradicionales.

Históricamente, la OIT definía el trabajo independiente en oposición al empleo asalariado, basándose principalmente en la ausencia de subordinación legal a un empleador.

⁴⁵ <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.EMP.SELF.ZS>

En 1993, la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo adoptó la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISO-93), un hito que estandarizó la categorización de la fuerza laboral, pero mantuvo la dicotomía central entre el empleo asalariado y el trabajo por cuenta propia.

A medida que el mercado laboral evolucionó, la rigidez de esta definición binaria se hizo evidente con la aparición de una nueva categoría de "trabajo por cuenta propia económicamente dependiente".

Estos trabajadores operan bajo contratos de trabajo por cuenta propia, pero dependen de uno o pocos clientes.

Esta categoría "económicamente dependiente" resalta o prepara la aparición de formas atípicas de empleo, es decir una brecha entre las definiciones legales y la realidad económica, creando una zona intermedia entre los empleados formales dependientes y de la autonomía de los verdaderos emprendedores.

En 2018, la OIT adoptó la nueva clasificación CISO-18, que va más allá de la dicotomía tradicional al clasificar a los trabajadores según el tipo de riesgo económico y autoridad que ejercen.

Este marco reconoce formalmente la existencia de los "contratistas dependientes".

La estrategia de la OIT para proteger a los trabajadores independientes es doble: por un lado, promueve protecciones universales a través de instrumentos como la Recomendación 202 (2012), que aboga por pisos mínimos de seguridad social para todos.

Por otro lado, impulsa la formalización y la regulación de tipos de trabajo específicos a través de la Recomendación 204 (2015).

La OIT también ha desarrollado instrumentos específicos para proteger a los trabajadores en modalidades como el trabajo a domicilio (Convenio 177 de 1996) y ha analizado los desafíos de los trabajadores de plataformas digitales, destacando problemas como los bajos ingresos y la falta de protección social.

En su visión sobre el "Futuro del Trabajo", la OIT busca gestionar los cambios tecnológicos para asegurar que se mantenga el "trabajo decente".

Esto incluye la necesidad de una "Garantía Laboral Universal" que asegure los derechos fundamentales para todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato.

En América Latina, el empleo independiente constituye un promedio del 40% de la fuerza laboral, una cifra que contrasta con la de otras regiones.

Varios organismos internacionales sostienen que esta alta incidencia no es un reflejo de dinamismo emprendedor, sino un síntoma de un problema estructural: la falta de empleos formales de calidad.

Como veremos más adelante esa visión clásica no es la única posible.

El análisis de la OIT y otros organismos como la CEPAL para la región apunta a una preocupante cadena de deterioro laboral, donde la informalidad y la precariedad de los ingresos se ven agravadas por la inflación, lo que lleva al fenómeno del "trabajador pobre".

Finalmente, es crucial investigar si el número de trabajadores "no disponibles" o no declarados en el mercado laboral esconde un gran número de trabajadores independientes informales.

Un recuento más preciso de la población autoempleada en la informalidad podría proporcionar una imagen más clara de la verdadera magnitud del fenómeno tanto en

su complejidad como en su verdadero número, que incluye la llamada precariedad laboral en la región pero no agota la categoría.

OISS Cono Sur, con todo, tiene una posición en construcción que comparte algunas notas de la visión clásica, pero también sugiere algunos caminos alternativos de entendimiento.

La verdadera identidad y el potencial del empleo independiente

El empleo independiente es un verdadero motor de la innovación y la creación de empresas, de emprendimientos individuales, y también de un circuito económico que está reconfigurando el mercado laboral a nivel global.

Lejos de ser solo un refugio para los desempleados, es el entorno donde germinan muchas ideas de negocio, desde proyectos de una sola persona hasta lo que eventualmente se convierten en grandes compañías.

Esta forma de trabajo permite a los individuos explorar nuevas ideas y modelos de negocio, lo que a menudo conduce a la creación de empleo para terceros, o a circuitos asociativos como las cooperativas, o como la economía colaborativa.

Es una alternativa real a la sociedad salarial, pues no se basa en la tradicional dependencia de un contrato de trabajo formal ni en la idea de que el progreso profesional solo se logra a través de un empleador.

Para muchos, esta autonomía y control sobre el propio trabajo son valores en sí mismos.

Es fundamental reconocer que no toda la independencia es igual.

El principal problema no es la naturaleza del trabajo independiente, sino la informalidad y la “dependencia económica” de ciertos subgrupos.

Resulta imperativo distinguir entre distintas formas como el "trabajador por cuenta propia económicamente dependiente" u otras formas atípicas de empleo y el "verdadero emprendedor" que goza de total autonomía y ejerce control sobre su trabajo .

En lugar de ser un fenómeno monolítico, el empleo independiente es inmensamente heterogéneo y abarca a personas de todos los estratos sociales, desde trabajadores de servicios hasta consultores de alta dirección y profesionales creativos.

Esta diversidad demuestra que el empleo independiente es una opción para la movilidad social y el desarrollo profesional en todos los niveles.

Además, contribuye a la resiliencia económica de un país al actuar como un amortiguador durante las crisis, permitiendo a los trabajadores mantenerse activos y generar ingresos cuando el empleo formal se contrae.

Sin embargo, no es lo único que hace, y en sí pensamos que la visión de que únicamente es un amortiguador, conlleva el subtexto de que entonces es una forma subordinada pero peor del trabajo asalariado dependiente.

Esto pudo ser así en el pasado, durante el siglo XX, pero entendemos que el aumento del trabajo independiente es un síntoma de un cambio más profundo en la naturaleza del trabajo, impulsado por la digitalización y las nuevas tecnologías.

Comprender y gobernar estas nuevas formas de empleo es más productivo que simplemente lamentar la erosión de las relaciones laborales tradicionales.

El gran desafío no es la existencia del empleo independiente en sí, sino su alta tasa de informalidad en algunas regiones, como en América Latina.

Esa característica no es únicamente del empleo independiente ya que el trabajo asalariado para un único tercero también tiene la nota de una enorme informalidad

La precariedad entonces se deriva de la falta de protección social, derechos laborales y estabilidad, pero no sucede únicamente en el empleo independiente sino que atraviesa a todas las expresiones del trabajo humano.

Para abordar esto, para nuestra oficina Cono Sur, es fundamental que se diseñen políticas y protecciones adaptadas a sus particularidades.

Además, para que el trabajo independiente sea una opción viable y segura, es esencial que estos trabajadores tengan derecho a organizarse y a la negociación colectiva.

Esa eventual organización que en el pasado era dificultosa o casi imposible hoy posee herramientas tecnológicas que permiten llevarla adelante, y además, profesionales independientes han desarrollado colegios que son en sí una forma de agremiación además de las aristas que pueden tener que ver con habilitaciones o matrículas profesionales autoreguladas.

El diálogo social es una herramienta indispensable para que gobiernos, empleadores y trabajadores independientes puedan colaborar en la construcción de un futuro laboral más equitativo.

Para enriquecer esta línea de pensamiento, se sugieren las siguientes recomendaciones adicionales que van más allá del análisis tradicional.

Repensar la seguridad social y la protección

- Crear sistemas de seguridad social portables y desagregados. En lugar de vincular la protección social (salud, pensiones, seguro de desempleo) a un único empleador o a la relación laboral tradicional, se deberían desarrollar modelos que sigan al individuo a lo largo de su carrera, sin importar si es asalariado, independiente o transiciona entre ambos.

- Implementar modelos de "cotización por actividad" o "ingresos", no por estatus laboral. Un enfoque más justo sería que la contribución a los sistemas de protección social se base en el ingreso o la actividad económica, en lugar de en el tipo de contrato. Esto aseguraría que los trabajadores independientes, incluidos los de plataformas digitales, contribuyan y se beneficien de manera proporcional, eliminando la brecha de desprotección.

Promover la capacitación y el desarrollo de habilidades

- Fomentar el "derecho a la re-capacitación" con fondos públicos y privados. Es vital que los trabajadores independientes tengan acceso a formación continua para adquirir nuevas habilidades y mantenerse competitivos. Los gobiernos, en colaboración con el sector privado y las plataformas, podrían crear fondos o programas de capacitación específicos para este colectivo.
- Reconocer y certificar las habilidades adquiridas fuera de los empleos formales. El aprendizaje a lo largo de la vida es clave. La experiencia adquirida por un trabajador independiente debe ser formalmente reconocida y certificada para facilitar su movilidad en el mercado laboral y abrir nuevas oportunidades.

Gobernanza y representatividad

- Establecer "Consejos de Trabajadores Independientes" a nivel nacional. Estos organismos, compuestos por representantes de trabajadores autónomos, podrían participar en el diálogo social junto a los sindicatos y las asociaciones de empleadores tradicionales, sirviendo como una voz legítima para negociar políticas y regulaciones justas.
- Regular el poder de los algoritmos y la "gestión algorítmica". Es crucial establecer regulaciones que aseguren la transparencia y la rendición de cuentas en las decisiones algorítmicas de las plataformas digitales. El objetivo es que la decisión final sobre los despidos o la penalización de un

trabajador sea siempre tomada por un ser humano, con un mecanismo de apelación.

Fortalecer el ecosistema de apoyo

- Crear mecanismos de financiamiento adaptados. El acceso al crédito es un desafío para muchos trabajadores independientes, ya que no tienen un salario fijo como garantía. Las instituciones financieras deberían crear productos crediticios específicos, basados en el historial de ingresos o en las facturas emitidas, en lugar de en contratos formales.
- Incentivar la colaboración y la formación de redes. Promover la creación de cooperativas y asociaciones de trabajadores independientes les permitiría compartir costos, negociar colectivamente y acceder a beneficios a escala, como seguros de salud o planes de ahorro.

Estas recomendaciones buscan desvincular el concepto de “trabajo” del de “empleo asalariado” y construir un marco de políticas que reconozca, proteja y potencie la realidad de un mercado laboral cada vez más diversificado e independiente.

CAPÍTULO II REVISIÓN DE LITERATURA ENFOQUES ACADÉMICOS.

En este capítulo del informe se analiza la visión sobre el trabajo independiente y su relación con la informalidad.

See revisa la perspectiva clásica o institucional de Fabio Bertranou y Pablo Casali (2007) en “Los trabajadores independientes y la seguridad social”⁴⁶, enfocada en la definición institucional y la cobertura de seguridad social de los autónomos.

Bertranou y Casali (2007) y la seguridad social de los independientes

Definición y alcance del trabajo independiente.

Bertranou enmarca el trabajo independiente en las categorías ocupacionales clásicas, siguiendo la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo de la OIT.⁴⁷

En Argentina, esto comprende principalmente a trabajadores por cuenta propia (autoempleados sin personal a cargo) y patrones o empleadores (dueños de microempresas con al menos un empleado).

Ambos grupos asumen el riesgo económico de la actividad, a diferencia de los asalariados que tienen ingresos más previsibles.

Bertranou destaca que, conceptualmente, los independientes son quienes no venden su trabajo a un único empleador, lo que en teoría los liberaría de la dependencia económica, aunque advierte que esta distinción se ha diluido con las nuevas formas de organización laboral.

⁴⁶ [publiseg.ultimo](#)

⁴⁷ [Clasificación internacional de la Situación en el Empleo \(CISE\) - Estadística](#)

En efecto, con el avance del modelo posfordista surgió “una nueva generación de trabajadores y profesionales técnicamente autónomos y, sin embargo, económicamente dependientes”, es decir, personas que trabajan por cuenta propia pero continúan subordinadas económicamente (por ejemplo, contratistas o tercerizados que dependen de un solo contratante).

Esta observación inicial muestra que la frontera entre empleo asalariado y trabajo independiente se ha vuelto difusa en el contexto moderno, al emerger modalidades híbridas de empleo autónomo bajo relaciones de dependencia encubierta.

Heterogeneidad interna del colectivo.

Un punto central en la visión de Bertranou es la alta heterogeneidad de los trabajadores independientes.

Según el autor, este grupo abarca “una gran gama de actividades, desde profesionales con elevados niveles de ingresos hasta trabajadores con ingresos de subsistencia (vendedores ambulantes, cuidacoches, changarines, etc.)”.

Las disparidades en calificaciones e ingresos son enormes dentro del colectivo, conformando “un complejo universo con fronteras difusas”.

Para ordenar analíticamente esta diversidad, el informe (retomando estudios previos) distingue al menos tres subgrupos de cuentapropistas según su nivel productivo:

(1) Profesionales independientes altamente calificados (médicos, abogados, ingenieros, arquitectos, etc.), generalmente insertos en actividades formales;

(2) Trabajadores por cuenta propia “de oficio” o especializados (técnicos, enfermeros, comerciantes, panaderos, albañiles, electricistas, plomeros, etc.), pueden ubicarse en circuitos formales o informales, según sector y registración; y

(3) Cuentapropistas de subsistencia, en posiciones no calificadas, con recursos y productividad tan bajos que apenas generan ingresos de sobrevivencia (vendedores ambulantes, peones, jornaleros, cuidacoches, etc.).

Esta clasificación pone en evidencia la segmentación interna: desde independientes prósperos y altamente calificados hasta aquellos de baja productividad/ingresos bajos según los autores.

Pese a los matices, la tipología es útil para entender un fenómeno tan complejo, pues “admite formas de ordenación” sin negar la pluralidad de situaciones reales.

Independencia e informalidad en la mirada clásica.

Los autores hacen enfoque en que muchos autónomos se encuentran fuera de los marcos formales, pero matizan que trabajo independiente e informalidad no son sinónimos absolutos. “¿Es, entonces, el trabajo independiente sinónimo de informalidad? No necesariamente. La respuesta dependerá [...] del concepto de informalidad utilizado” advierte el autor.

Tradicionalmente en Argentina, la informalidad laboral se define por el carácter no regulado o ilegal de la actividad, incluyendo situaciones en que: (a) el trabajo se realiza al margen de la legislación, (b) se evaden contribuciones obligatorias, o (c) no se cumplen normas específicas de la actividad.

Bajo esta noción legalista, un alto número de independientes encaja como informales debido a que desarrollan su actividad al margen de la registración y aportes.

De hecho, el propio estudio señala que “los trabajadores independientes presentan una tasa de informalidad mayor que la de los asalariados” en Argentina.

Sin embargo, Bertranou también recupera una visión más amplia de la OIT, que relaciona la informalidad con la estructura económica dual de países en desarrollo.

Desde esa óptica, la economía se divide en un sector moderno o formal de alta productividad y un sector atrasado o informal caracterizado por unidades de escasa acumulación, baja productividad y empleo precario.

En este enfoque estructural, el trabajo independiente aparece típicamente asociado al sector informal o de subsistencia, como una forma de refugio frente a la falta de empleo formal.

Así, reconocen que, en términos generales, la mayoría de los independientes carece de protección social y operan fuera de la legalidad —es decir, son trabajadores informales en el sentido de no estar “reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídicos y reglamentarios”—, pero a la vez aclara que la identificación depende del criterio: no todos los autónomos están en la economía sumergida (por ejemplo, profesionales registrados versus cuentapropistas marginales).

La relación independencia-informalidad es alta pero no absoluta, y demanda distinguir entre independientes genuinamente no cubiertos y casos de empleo asalariado encubierto bajo forma autónoma.

Sobre este último punto, el informe que hacemos mención en esos años describe cómo ciertos trabajadores, pese a tener una relación de dependencia real, eran obligados por sus empleadores a inscribirse como autónomos o monotributistas, pagando sus propias cotizaciones, para evadir obligaciones laborales.

Expansión y causas estructurales.

Desde una perspectiva histórica-institucional, Bertranou y Casalfé analizan por qué el trabajo independiente se ha expandido o persistido.

Señalan primero factores clásicos: los sistemas de seguridad social nacieron excluyendo a los autónomos (Bismarck consideraba que muchos patrones y

profesionales podían cubrir sus riesgos por sí mismos)⁴⁸ y resultaba difícil fiscalizar a trabajadores dispersos en zonas rurales o actividades pequeñas.

Además, la independencia misma permitía potenciales fraudes (un autónomo puede declarar que no trabajó o simular enfermedad para evadir aportes), razón por la cual los primeros regímenes previsionales no los incluyeron.

No obstante, más relevante es la explicación que los autores ofrecen sobre las transformaciones estructurales de aquel entonces del mercado laboral argentino.

Describen un proceso de cambio tecnológico y de reorganización empresarial que expulsa trabajadores asalariados hacia el desempleo o el trabajo autónomo: “El reemplazo de empleados por la técnica y la concentración económico-empresarial son factores que expulsan a los trabajadores dependientes hacia [...] el trabajo autónomo”.

Muchas personas eligen o transitan hacia el autoempleo como alternativa de inserción, a veces en actividades similares a las que tenían como empleados, otras en rubros nuevos.

En paralelo, menciona un fenómeno de “deslaborización” o “huida del derecho del trabajo” por parte de las empresas, consistente en evitar la aplicación de normas laborales promoviendo formas de contratación independientes.

En algunos casos, los autores afirman que “incluso el Estado alentó” esta huida normativa, por ejemplo, tercerizando servicios o contratando monotributistas en lugar de empleados para eludir restricciones presupuestarias.

⁴⁸ La arquitectura bismarckiana nació como un seguro social para asalariados: la Ley de Seguro de Enfermedad de 1883 (KVG) definía la obligatoriedad para “personas empleadas a sueldo o salario” en sectores enumerados (minería, fábricas, talleres, obras, etc.), dejando fuera a quienes no eran empleados en ese sentido jurídico, como autónomos y profesionales. Esta selectividad de cobertura respondía al marco político del llamado “socialismo de Estado” de Bismarck: el auxilio estatal debía dirigirse prioritariamente a quienes no podían sostenerse por sí mismos, en tanto empleadores y profesionales se presumía que podían proveer su propia protección. <https://www.bismarck-biografie.de/en/quellen/politische-kommunikation/835-rede-im-reichstag-1881-04-02>

Esto ha llevado a que la tercerización y la subcontratación mediante trabajadores autónomos se extiendan, creando figuras de “asalariados encubiertos” –personas legalmente independientes pero con “dependencia técnica o económica” real hacia una empresa contratante.

Bertranou y Casalí sostienen que estas dinámicas han generado una zona de turbulencias para amplios grupos de trabajadores, marcada por la inestabilidad y transitoriedad de las relaciones laborales y, por tanto, por una gran fragilidad en la cobertura social.

Esta clásica división entre incluidos/excluidos por la protección social (basada en la dicotomía empleo formal vs desempleo) se desdibuja en un mundo donde las trayectorias laborales alternan entre empleo dependiente, trabajos precarios e independiente por cuenta propia.

Así, en el informe se describe que la carrera laboral lineal ha sido reemplazada por “períodos alternativos y sucesivos entre trabajo dependiente regular, desempleo, trabajos precarios, ocupaciones autónomas, etc., en un recorrido donde las modalidades se repiten y suceden”.

Para resumir, la persistencia y crecimiento del trabajo independiente se explican, en la lectura clásica de Bertranou y Casalí, por factores estructurales como la segmentación económica (un sector informal amplio que absorbe mano de obra excedente), la crisis del empleo asalariado estable, la tercerización y la evasión regulatoria.

Estos procesos responden tanto a cambios económicos (tecnología, reestructuración productiva) como a decisiones políticas y empresariales (flexibilización laboral, restricción del gasto público, etc.), configurando un escenario donde el trabajo independiente actúa como válvula de escape ante la falta de empleo formal.

En palabras de los autores, el surgimiento de muchos autónomos es “consecuencia de un proceso de deslaborización” en el cual se evade la legislación laboral, colocándose a esos individuos fuera de la protección tradicional.

De este modo, el fenómeno de los independientes no es sólo una elección personal o cultural, sino en gran medida un producto de condiciones estructurales del mercado de trabajo argentino durante las últimas décadas.

Enfoque estructural heterodoxo: Maito (2023) y el trabajo independiente reciente

En su conceptualización del fenómeno Matías Maito aborda el trabajo independiente desde un enfoque crítico contemporáneo, situándolo en la estructura socioeconómica argentina de 2012 a 2019.

Su tesis parte de reconocer que las formas de inserción laboral se han diversificado notablemente en las últimas décadas a nivel global.

Las categorías clásicas –asalariados versus independientes– siguen siendo referencia, pero sus fronteras son cada vez más porosas.

De hecho, Maito reseña la revisión que la OIT hizo en 2018 a la clasificación de situaciones en el empleo, incorporando figuras intermedias como “contratistas dependientes” (trabajadores autónomos en términos legales, pero con control limitado sobre su labor, asimilables a empleados).

También cita la noción de distinguir las categorías ocupacionales tanto por tipo de autoridad (grado de control del trabajador sobre la organización de su trabajo) como por tipo de riesgo económico asumido.

Estas actualizaciones muestran que, aunque en la estadística laboral se mantiene una división dicotómica entre trabajadores dependientes e independientes, en la práctica existen situaciones ambiguas (gerentes-propietarios, autónomos económicamente subordinados, miembros de cooperativas, etc.).

Para fines de su análisis, Maito opera con la definición amplia de trabajo independiente similar a la de Bertranou y Casalí: incluye a empleadores y cuentapropistas.

En 2018, según refiere, la OIT confirmaba que los trabajadores ocupados por cuenta propia en beneficio (ya sean empleadores o autónomos sin empleados) constituyen el núcleo de la categoría independiente, en contraposición a los ocupados a cambio de remuneración (asalariados).

Así, conceptualmente, Maito entiende el trabajo independiente como aquellas ocupaciones en que el ingreso proviene de los beneficios de la actividad más que de un salario, implicando asumir la incertidumbre y riesgo empresarial de la actividad.

Sin embargo, subraya que en el mundo actual esta categoría abarca realidades muy distintas y que, especialmente en países periféricos, la línea entre independencia y dependencia no siempre coincide con autonomía real o nivel socioeconómico.

Heterogeneidad del colectivo autónomo.

Coincidiendo con otros autores más clásicos, Maito enfatiza la heterogeneidad interna de los trabajadores independientes y rechaza cualquier visión unidimensional.

Dedica un apartado específico a caracterizar esta diversidad, señalando que es un colectivo “altamente heterogéneo” donde cualquier clasificación conceptual deja escapar matices de situaciones individuales.

No obstante, para análisis práctico recurre a tipologías que permiten identificar patrones socioeconómicos entre los independientes argentinos.

En particular, retoma la clasificación propuesta por Lépore y Schleser (2006), que segmenta a los trabajadores por cuenta propia (excluyendo empleadores) en tres estratos según la productividad de sus actividades.

Primero, los cuentapropistas profesionales, que se desempeñan en posiciones altamente calificadas (p. ej., médicos, abogados, ingenieros, contadores, arquitectos) y generalmente obtienen ingresos elevados.

Segundo, los cuentapropistas de oficio, con calificación media o técnica (profesores, técnicos, enfermeros, comerciantes, panaderos, carniceros, albañiles, electricistas, plomeros, etc.), que corresponden a pequeños productores independientes o trabajadores especializados típicamente de ingresos medios.

Tercero, los cuentapropistas de subsistencia, en actividades no calificadas donde la productividad es tan baja que apenas genera ingresos mínimos (vendedores ambulantes, volanteros, peones, changarines, entre otros).

Estas categorías demarcan “colectivos con importantes disparidades socioeconómicas y sociodemográficas” dentro del trabajo independiente.

En términos de clase social, Maito cita estudios recientes que ubican a empleadores grandes en la cúspide de la estructura, a pequeños patrones y autónomos profesionales en la clase media alta, y a un amplio contingente de independientes informales en los estratos medio-bajos y bajos.

De hecho, el autor alude a un análisis de Benza, Dalle y Maceira (2022) en donde se muestra que los pequeños cuentapropistas y microemprendedores se distribuyen en las capas inferiores de las clases medias y en la base de la pirámide socioeconómica, reflejando la diversidad de situaciones dentro del universo autónomo.

Maito concluye que no es posible comprender al trabajador independiente típico sin atender a esta segmentación interna: varones o mujeres, jóvenes o mayores, con

alto o bajo nivel educativo, con más o menos capital, con o sin “espíritu emprendedor”, todas esas características individuales se combinan con las condiciones del contexto para moldear sus trayectorias.

En sus palabras, “los individuos actúan en circunstancias determinadas, que restringen su marco de acción y condicionan sus decisiones. Sus atributos personales [...] deben ser conjugados con la particularidad de esos escenarios”.

Por tanto, cualquier análisis debe partir del reconocimiento de la heterogeneidad del colectivo, evitando generalizaciones simplistas.

Trabajo independiente, ¿refugio o elección?

Una cuestión central que aborda Maito, presente en la literatura reciente, es si el crecimiento del trabajo independiente obedece principalmente a la falta de alternativas (refugio ante el desempleo) o a una elección voluntaria (búsqueda de autonomía, preferencia por “ser su propio jefe”).

El autor repasa diversos estudios y constata que las respuestas difieren según contextos y segmentos, pero tienden a combinar ambos factores en proporción variable.

En países desarrollados, algunos hallazgos indican altos niveles de satisfacción entre autónomos y un componente importante de decisión voluntaria.

Por ejemplo, Maito menciona un informe de Eurofound (2017) donde 60% de los autónomos europeos declararon que su situación obedece a preferencia personal, y otros trabajos que muestran mayores niveles de satisfacción laboral entre independientes que entre empleados, ligados al valor de la autonomía y la realización personal.

Sin embargo, también señala que la inseguridad económica es percibida con mayor intensidad por los independientes, y que en encuestas generales la mayoría de la

gente prefiere un empleo asalariado antes que autoemplearse (69% vs 26% según un estudio de la OCDE).

En los países en desarrollo, la balanza se inclina más hacia la necesidad: Maito cita a Fields (2013), quien advierte que gran parte del trabajo por cuenta propia en estas economías tiene un objetivo modesto y transitorio –“ganar dinero durante un tiempo, con suerte breve, hasta poder salir de esa actividad y acceder a otra de mejores ingresos”– y que la multitud de microemprendimientos de los pobres es “menos un testimonio de su espíritu empresarial que un síntoma del dramático fracaso de las economías en proveerles algo mejor”.

Esta potente reflexión sugiere que, en contextos de subdesarrollo, prima el trabajo independiente por supervivencia más que por vocación emprendedora.

En definitiva, Maito resume la disyuntiva indicando que el trabajo independiente puede ser interpretado “o bien como un refugio ante la ausencia de alternativas [...] o bien como una oportunidad [...] para ciertos individuos que prefieren ‘ser sus propios jefes’”.

Y señala que la evidencia empírica sobre su comportamiento cíclico es mixta: algunos estudios encuentran que el autoempleo crece cuando la economía decae (comportamiento contracíclico, refugiándose ante desempleo), mientras otros observan que aumenta en expansiones económicas junto con nuevas oportunidades de negocio.

Esta ambivalencia refuerza la idea de heterogeneidad: el trabajo independiente no responde a motivaciones únicas, sino que coexisten independientes “por elección” (más frecuentes en ciertos nichos o perfiles) e independientes “por necesidad” (predominantes en entornos de alta informalidad y escasas oportunidades laborales).

Independencia y desarrollo: el peso de la informalidad.

En el mismo carril de ideas, Maito subraya la correlación ampliamente documentada entre trabajo independiente e informalidad, especialmente en países de menor desarrollo.

Cita un consenso general: “el trabajo independiente es una modalidad que se encuentra más extendida entre los países menos desarrollados”.

Los datos comparativos muestran que, en promedio, más de la mitad de los ocupados en países de bajo ingreso son trabajadores independientes, mientras que en economías avanzadas esa proporción es muy reducida (por ejemplo, alrededor del 11% en países desarrollados mientras que en países en desarrollo asciende a cerca del 55% hacia 2019).

Esta brecha suele interpretarse como evidencia de que el autoempleo actúa como refugio típico en mercados laborales con alta informalidad y falta de empleo asalariado, rasgo característico del subdesarrollo.

Maito reconoce esta lectura, pero también menciona autores que cuestionan verla únicamente como signo de atraso, resaltando que puede haber emprendimientos independientes exitosos aun en esos contextos (Hart, 1972; Maloney, 2004).

No obstante, la vinculación con la informalidad es un eje central de su análisis.

El autor retoma los debates latinoamericanos clásicos sobre el “sector informal” (Lewis, Nun, PREALC, Tokman, etc.), recordando que ya en los años 70 se identificaba al trabajo independiente urbano como núcleo de la economía informal o “sector no estructurado”.

De hecho, señala que la noción misma de informalidad surge para describir realidades de marginalidad urbana donde abundaba el trabajo por cuenta propia de baja productividad.

En su revisión, Maito indica que una alta proporción de los trabajadores independientes son informales, es decir, no están registrados ni protegidos.

Respalda esta afirmación con datos de la OIT: “de acuerdo con la OIT, el nivel de informalidad entre los trabajadores independientes es más elevado que entre los asalariados, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. Y en ambos grupos de países, la informalidad en dicha categoría ocupacional representa una porción muy relevante de la informalidad total”.

Las cifras ilustrativas muestran, por ejemplo, que en los países de ingreso bajo o medio-bajo hasta un 85% de los independientes son informales, comparado con alrededor de 50% de asalariados; incluso en países avanzados persiste cierta brecha (62% de informales entre independientes vs 10% entre asalariados, según datos de 2018 expuestos en la tesis).

Maito destaca que esta característica estructural –la alta informalidad del trabajo independiente– es clave para analizar el fenómeno en Argentina y la región.

En otras palabras, para este autor el trabajo independiente forma parte intrínseca de la llamada economía informal.

Desde esta perspectiva, ser independiente en un país periférico generalmente implica inserción en sectores de baja productividad, sin acceso a la protección social ni a la regulación laboral, reproduciendo condiciones de precariedad y vulnerabilidad.

Por ello, en su marco conceptual Maito conecta el análisis del trabajo independiente con las teorías dualistas y estructuralistas de la informalidad: retoma a Lewis (1954) para explicar que, en economías con excedente de mano de obra, el sector de subsistencia (informal) absorbe trabajadores que no encuentran lugar en el sector capitalista moderno, y en ese sector de subsistencia “el trabajo independiente tiene alta incidencia” como modalidad típica.

Bajo este carril, el trabajo independiente aparece como parte del fenómeno de marginalidad estructural, donde grandes masas de población ocupan actividades por cuenta propia de baja productividad cuando el crecimiento del empleo formal es insuficiente.

Maito también plantea preguntas de fondo: si el autoempleo es la “inserción predilecta” de las poblaciones relegadas, ¿significa eso una trampa que los condena a perpetuarse en la precariedad?

¿O, por el contrario, podría actuar como trampolín hacia mejores oportunidades?

Este cuestionamiento refleja una postura crítica: reconoce que la independencia a menudo va de la mano de la informalidad y la exclusión, pero deja abierta la discusión sobre si siempre implica inmovilidad social negativa o si ciertos independientes podrían escalar a situaciones formales más prósperas.

En síntesis, Maito caracteriza la relación independencia-informalidad como estrecha y estructural, considerando al trabajo independiente un componente fundamental de la informalidad laboral en Argentina, vinculado con el nivel de desarrollo y la segmentación económica del país.

Expansión reciente y factores explicativos.

La tesis de Maito investiga concretamente la evolución del trabajo independiente en Argentina entre 2012 y 2019, con el objetivo de identificar qué factores impulsaron su crecimiento en ese período.

Su análisis cuantitativo muestra que el empleo independiente creció de manera significativa, especialmente en la segunda mitad de la década.

Entre 2012 y 2015, la cantidad de independientes aumentó un 6%, y entre 2016 y 2019 lo hizo en un 13%.

Este crecimiento acelerado coincidió con años de bajo desempeño económico y ajuste estructural (el período 2016–2019 correspondió al gobierno que aplicó políticas de mercado más estrictas).

Maito contrasta la evolución del trabajo independiente con la del empleo asalariado formal: mientras el trabajo autónomo se expandía, el empleo privado registrado se estancó o cayó (+7% en 2012–15, pero alrededor de 2% en 2016–19) y los salarios reales sufrieron una contracción significativa (particularmente una caída del 13% en 2016–19).

Estos datos sugieren una sustitución: ante la pérdida de empleos formales y el deterioro de ingresos, más personas se volcaron hacia el autoempleo como alternativa.

Maito se pregunta si “el magro desempeño de la actividad económica [...] y la falta de protección ofrecida por las instituciones laborales entre 2016 y 2019 impulsaron el crecimiento del trabajo independiente”.

Lo que responde: “estos factores posiblemente hayan sido los que mayor contribución realizaron a la evolución general de nuestro objeto de estudio”.

En otras palabras, la crisis económica y la debilidad de las instituciones de protección laboral (es decir, menor poder de negociación, menor cobertura de seguro de desempleo o regulaciones menos estrictas en favor del trabajador) fueron el detonante para que más gente termine trabajando por cuenta propia.

Varios hallazgos respaldan esta tesis de la “vía de escape” ante la falta de opciones: Maito observa que el crecimiento de independientes provino en gran medida de personas que no eran jefes de hogar y de mujeres, es decir, miembros del hogar que ingresaron al mercado laboral para compensar la caída de ingresos familiares en un contexto de inflación y recesión.

De hecho, afirma que “la importancia de este fenómeno queda en evidencia al observar que el incremento de la dotación trabajadores independientes que no son jefes de hogar triplicó al de los jefes de hogar (34% vs 11%, respectivamente) y representó el 66% del crecimiento total del trabajo independiente.”

Asimismo, detecta que el 83% del incremento en el número de cuentapropistas correspondió a trabajadores de calificación media o baja (oficios, operarios u ocupaciones no calificadas).

Estos independientes de perfil más precario vieron caer dramáticamente sus ingresos promedio (–24% en el caso de cuentapropistas no calificados durante el periodo), lo que contrasta con la situación relativamente estable de los independientes de nivel alto (patrones y profesionales apenas tuvieron disminuciones del 1–3% en sus ingresos reales).

Que el crecimiento se concentrara en estratos de baja productividad con ingresos en descenso apunta a un fenómeno de ajuste defensivo: familias y trabajadores que se volcaron a empleos informales por cuenta propia ante la pérdida de poder adquisitivo y empleo formal.

Este deterioro de las condiciones sustenta, según Maito, la hipótesis de que la expansión del trabajo independiente estuvo “principalmente impulsada por la falta de alternativas de inserción” en un mercado laboral deprimido.

En sus propias palabras, “el crecimiento del trabajo independiente estuvo impulsado principalmente por la falta de alternativas de inserción en un mercado laboral afectado por el magro desempeño económico y por instituciones laborales que [...] no ofrecieron marcos de protección a los trabajadores”.

Es decir, fue un crecimiento por necesidad y expulsión, más que por dinamismo emprendedor.

No obstante, Maito reconoce que hubo grupos minoritarios de independientes que crecieron por oportunidades positivas: por ejemplo, cita que los cuentapropistas profesionales y técnicos aumentaron su cantidad y explicaron cerca del 29% del incremento de independientes, encontrando nichos favorables en sectores como servicios financieros e inmobiliarios.

Asimismo, los empleadores (patrones) lograron mantener relativamente sus ingresos y repuntaron en número en 2016–19 (aunque netamente disminuyeron en el total 2012–19).

En contextos de crisis también surgen pequeños emprendimientos o se fortalecen algunos negocios independientes que aprovechan la coyuntura.

Con todo, la imagen general que pinta la tesis es que la persistencia y reciente auge del trabajo independiente en Argentina obedecen sobre todo a causas estructurales adversas: insuficiente creación de empleo asalariado de calidad, políticas económicas regresivas y alta informalidad.

Maito incorpora en su análisis factores como las políticas públicas (menciona el rol del monotributo como herramienta de formalización y sus límites), el régimen cambiario y de apertura comercial, y la regulación laboral.

Por ejemplo, discute la tesis liberal de que regulaciones laborales rígidas y alta carga impositiva fomentan la informalidad y el autoempleo (argumento de De Soto y otros), para luego señalar que estudios empíricos en Argentina y EE.UU. no hallan evidencia contundente de esa relación mecánica.

También explora cómo un tipo de cambio apreciado podría desincentivar ciertos oficios independientes (reparaciones) y propiciar multinacionales que compiten con pymes, versus cómo la apertura comercial podría simultáneamente facilitar insumos para emprendimientos pero aumentar la competencia.

En última instancia, Maito propone una visión multicausal: el auge del trabajo independiente resulta de la interacción entre factores macroeconómicos (ciclos de crecimiento/recesión, estructura productiva), institucionales (políticas laborales y de seguridad social, regulaciones) y sociodemográficos (cambios en la oferta laboral, como mayor participación femenina).

Su aporte heterodoxo radica en enfatizar que no es la cultura emprendedora individual el motor principal, sino las condiciones estructurales del mercado de trabajo.

El empleo independiente como catalizador del dinamismo económico: una revisión de la literatura reciente en perspectiva positiva.

Tras presentar las lecturas institucional (Bertranou et al.) y estructural-heterodoxa (Maito) pasamos ahora a una revisión en clave positiva que ubica al trabajo independiente como motor de dinamismo económico, innovación y creación de valor.

El objetivo de este cambio de lente no es negar las zonas de problema ya reseñadas, sino complementar el diagnóstico con la evidencia y los marcos teóricos que muestran al empleo independiente como parte de la solución: una forma de organización del trabajo capaz de elevar productividad, movilizar conocimiento y diversificar trayectorias laborales formales y sostenibles cuando el entorno institucional las favorece.

El empleo independiente, bajo sus múltiples denominaciones como autoempleo, trabajo por cuenta propia o emprendimiento, ha emergido como un fenómeno de creciente relevancia para la política económica y social en las últimas décadas.

La conceptualización tradicional del trabajo por cuenta propia lo ha ubicado a menudo en los márgenes del mercado laboral, considerándolo una anomalía en un contexto dominado por el empleo asalariado y, en ocasiones, como un refugio temporal en situaciones de crisis económica.

Sin embargo, la literatura académica reciente ha impulsado un cambio de paradigma, posicionando al empleo independiente como una fuerza endógena de transformación que impulsa la creación de valor, la flexibilidad sistémica y el crecimiento económico sostenible.

El propósito de este capítulo es proveer una revisión exhaustiva de la literatura académica de los últimos veinte años que defiende y profundiza en los aportes positivos del empleo independiente.

En este apartado la revisión se abstiene de citar las perspectivas que lo consideran inherentemente precario o transitorio, dado que el informe ya ha abordado dichas visiones en otros apartados.³

La investigación se centra en los beneficios específicos para la economía en su conjunto, el mercado de trabajo y la seguridad social, adoptando una perspectiva que va más allá del análisis superficial para explorar los mecanismos subyacentes que generan estos efectos positivos.

La estructura de esta revisión se ha diseñado para guiar al lector a través de los fundamentos teóricos que sustentan esta visión proactiva del emprendimiento, para luego analizar sus contribuciones en tres ámbitos específicos: la economía en su conjunto, el mercado de trabajo y, finalmente, su potencial rol en la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social.

En lo que sigue, reseñaremos esa literatura “pro emprendimiento” siguiendo un hilo conductor: (i) los fundamentos teóricos (Schumpeter, Baumol y Casson) que explican por qué el emprendedor/independiente es un agente de cambio y cómo la calidad del emprendimiento depende de las reglas de juego; (ii) la contribución macro del empleo independiente, incluyendo la hipótesis de relación en “U” y las dos “revoluciones” (resurgimiento del autoempleo individual y de los emprendedores innovadores) que articulan flexibilidad sistémica con proyectos de alto impacto; (iii) el impacto en el mercado de trabajo (flexibilidad, creación neta de empleo y

bienestar subjetivo asociado a la autonomía); y (iv) su rol en la sostenibilidad de la seguridad social, enfatizando el potencial de la formalización contributiva y de diseños que alineen cotizaciones con ingresos reales.

Fundamentos teóricos del emprendimiento y la creación de valor

La visión moderna del empleo independiente como un motor de desarrollo económico se ancla en una rica tradición de pensamiento que se distancia de las concepciones estáticas de la economía.

El punto de partida de esta línea de pensamiento es el economista Joseph Schumpeter, quien identificó al emprendedor como el agente central del dinamismo capitalista.⁴⁹

La teoría de Schumpeter postula que el crecimiento económico no es un proceso de ajuste gradual hacia el equilibrio, sino un proceso de interrupción constante y creativa, que denominó "destrucción creativa".⁵⁰

En este modelo, el emprendedor no es un simple administrador o un tomador de riesgos.

Es, ante todo, un innovador que revoluciona la estructura económica al introducir nuevos productos, métodos de producción, mercados o formas de organización industrial.

Este enfoque establece que el valor del emprendimiento no se mide por la mera supervivencia de las empresas, sino por su capacidad para generar disrupción y, en última instancia, elevar los estándares de vida de la sociedad.

⁴⁹ José A. Schumpeter. Capitalismo, socialismo y Democracia.

⁵⁰

<https://www.compilerpress.ca/Competitiveness/Anno/Anno%20Schumpeter%20CSD%20Ch.%20VII%20Creative%20Destruction.htm>

La contribución de William J. Baumol⁵¹ amplió este marco schumpeteriano al introducir una diferenciación crucial entre el emprendimiento productivo, improductivo y destructivo.

Baumol argumentó que la ingeniosidad y la creatividad, características intrínsecas del espíritu empresarial, pueden ser canalizadas de distintas maneras dependiendo del entorno institucional o, como él lo llamó, las "reglas del juego".⁵²

El emprendimiento productivo, aquel que contribuye directamente al incremento del producto neto de la economía, se asocia con actividades como la creación de nuevas empresas, el desarrollo de patentes y la innovación.

Por el contrario, el emprendimiento improductivo o destructivo se orienta hacia la redistribución de la riqueza existente sin generar nuevo valor social, ejemplificado por el cabildeo para rentas o incluso las actividades ilícitas.

La tesis de Baumol es fundamental para las políticas públicas, ya que sugiere que un alto índice de actividad emprendedora no es una métrica suficiente para el éxito económico si no se analiza la naturaleza cualitativa de esa actividad, lo que pone de manifiesto que el entorno normativo y legal es un factor determinante para el crecimiento.

El análisis de Mark Casson, un autor de particular interés, refuerza y sofisticó este marco al presentar a los emprendedores como agentes clave de cambio y "creadores de mercado".⁵³

Casson, a través de modelos matemáticos formales, sostiene que los emprendedores son los principales mediadores en un mercado fragmentado y en

⁵¹ <https://delong.typepad.com/baumol-1990-entrepreneurship.pdf>

⁵² [doi:10.1016/j.jbusvent.2008.01.004](https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.01.004)

⁵³ [ahora editores - Emprendimiento y la Teoría Económica de los Mercados](#)

constante cambio.

Su trabajo subraya que la función del emprendedor está inherentemente ligada a las imperfecciones del mercado y a las asimetrías de información, lo que lo convierte en un motor para la innovación, la imitación y la rivalidad competitiva.

La visión de Casson valida la relevancia del tema en la investigación económica de vanguardia, ya que postula que la actividad empresarial es una respuesta estratégica y sofisticada a los fallos de coordinación en un sistema.

La síntesis de las ideas de Schumpeter, Baumol y Casson revela que la contribución económica del emprendimiento no es una función lineal de la cantidad de emprendedores, sino que depende de su calidad y de la orientación que les proporciona el marco institucional.

Esto implica que las políticas de fomento del empleo independiente deben ser cualitativas y enfocadas en crear las condiciones para que la actividad empresarial se dirija hacia la producción de valor y la innovación.

La contribución del empleo independiente a la economía en su conjunto

La literatura reciente ha proporcionado evidencia empírica que refuta la histórica creencia de que el empleo independiente entraría en un declive inevitable a medida que las economías se desarrollaran.

Al contrario, estudios como el de Wennekers et al.⁵⁴ han documentado un cambio estructural en la relación entre el emprendimiento y el desarrollo económico, proponiendo la hipótesis de la relación en forma de "U".

Esta hipótesis establece que la tasa de emprendimiento es alta en economías de

54 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1927478&

bajo desarrollo, disminuye a medida que los países se industrializan y alcanzan la madurez, y luego se recupera en las economías más avanzadas, marcando una discontinuidad en la tendencia histórica.

Esta inversión de la tendencia es explicada por la existencia de "dos revoluciones" que impulsan la curva ascendente de la "U".

La primera de estas revoluciones se caracteriza por el auge del "autoempleo individual", también conocido como solopreneurship, un fenómeno dominante en términos de número de personas involucradas.

El resurgimiento de este tipo de trabajo por cuenta propia en las economías avanzadas se atribuye a factores como el rápido crecimiento del sector de servicios, una creciente diferenciación en las preferencias de los consumidores y la reducción de los costos de transacción facilitada por las tecnologías de la información y la comunicación.

El principal aporte de esta revolución radica en un aumento significativo de la flexibilidad y la productividad a nivel sistémico, ya que el solopreneurship permite una adaptación más ágil a las fluctuaciones del mercado y a las nuevas demandas de servicios.

Sin embargo, si bien esta fuerza es masiva, su impacto se limita principalmente a la eficiencia del sistema, sin generar necesariamente empresas con potencial de alto crecimiento o creación de empleo a gran escala.

La segunda revolución concierne al resurgimiento de los emprendedores ambiciosos e innovadores, donde Wennekers et al. documentan una correlación positiva —en términos cualitativos— entre el nivel de ingreso per cápita y la prevalencia de start-ups ambiciosas, exportadoras e innovadoras.

Aunque este grupo es menor en número, su impacto cualitativo en la economía es desproporcionado.

Es decir, en economías más ricas, esa punta “alta” gana peso relativo y marca la rama ascendente de la “U” con un efecto desproporcionado sobre productividad y crecimiento.

Estos emprendedores son los catalizadores de un cambio de régimen, marcando la transición hacia una etapa de desarrollo económico impulsada por la innovación y el conocimiento.

A diferencia del autoempleo individual, que busca autonomía, el emprendimiento ambicioso se propone escalar valor: invierte, asume riesgos tecnológicos y de mercado, arma equipos, abre nuevos mercados y, en el camino, crea empleo calificado.

Este grupo es fundamental para mantener la competitividad económica y estimular el crecimiento a largo plazo.

El emprendimiento como eslabón clave en la economía del conocimiento

La literatura económica ha identificado al capital emprendedor como el "eslabón perdido" entre las inversiones en conocimiento y el crecimiento económico.⁵⁵

En las economías modernas, la innovación surge cada vez más de un proceso de investigación y desarrollo, pero este conocimiento no se traduce automáticamente en valor económico.⁵⁶

El "filtro del conocimiento" se refiere a las barreras que impiden que el conocimiento creado en laboratorios y universidades se comercialice y se transfiera al mercado.

55 [Capital emprendedor y crecimiento económico – Investigaciones Regionales – Journal of Regional Research](#)

56 [\(PDF\) La teoría del desbordamiento del conocimiento del emprendimiento](#)

La actividad emprendedora es el mecanismo clave que permite traspasar este filtro, transformando las ideas científicas y tecnológicas en productos, servicios y procesos con valor comercial.

Los "derrames de conocimiento" (knowledge spillovers), es decir, la difusión de información, ideas y tecnologías entre los actores económicos, son cruciales para el crecimiento y la innovación de las naciones.⁵⁷

Los emprendedores actúan como agentes de estos derrames, identificando oportunidades para explotar el conocimiento que ha sido creado de forma endógena a través de la investigación y el desarrollo.

Al aprovechar el conocimiento existente, los nuevos emprendimientos fomentan una mayor productividad y la aparición de nuevas empresas, lo que fortalece la competitividad de la economía en su conjunto.

Este fenómeno es particularmente relevante para las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que pueden mejorar su eficiencia operativa, abrir nuevas oportunidades de negocio y adaptarse rápidamente a los cambios del entorno mediante la innovación y la adopción de tecnologías.

La integración de la hipótesis de la "U" y las "dos revoluciones" en el análisis permite a los formuladores de políticas ir más allá de las métricas cuantitativas y entender la naturaleza cualitativa del emprendimiento.

Para una economía como la argentina, esto significa que el desafío no es solo aumentar el número de monotributistas, sino comprender qué tipo de autoempleo está creciendo y cómo se puede fomentar la transición de la "primera" a la "segunda revolución" a través de un marco institucional que recompense la innovación y la creación de empresas con potencial de alto crecimiento.

57 [El impacto de los efectos indirectos del conocimiento en el crecimiento económico desde una perspectiva nacional: un análisis exhaustivo](#)

El impacto en el mercado de trabajo: flexibilidad, satisfacción y creación de empleo

La literatura académica destaca que el empleo independiente contribuye de manera fundamental a la flexibilidad del mercado laboral, permitiendo una adaptación más ágil a las fluctuaciones económicas y satisfaciendo la creciente demanda de modelos de trabajo no tradicionales.⁵⁸

El auge de la "economía colaborativa" (gig economy) y las plataformas digitales ha acelerado esta tendencia, facilitando a los trabajadores independientes la diversificación de sus fuentes de ingresos y la ejecución de múltiples proyectos de manera simultánea.

Esta transformación ha creado un nuevo escenario donde la autonomía y la libertad laboral son altamente valoradas, impulsando a una nueva generación de trabajadores a tomar las riendas de su propia carrera profesional.

El empleo independiente es un motor crucial para la creación de empleo neto, un aspecto que contrasta con la visión de la "destrucción de empleo asalariado".

La evidencia empírica sugiere que las nuevas empresas, particularmente aquellas con potencial de alto crecimiento, son una fuente principal de nuevos puestos de trabajo, a menudo superando a las grandes corporaciones en su contribución al crecimiento del empleo.

En 2020, por ejemplo, los emprendimientos en Estados Unidos crearon más de 3 millones de nuevos empleos, demostrando su capacidad para revitalizar el mercado laboral.⁵⁹

Este fenómeno se observa tanto en economías desarrolladas como en desarrollo, donde el fomento de la actividad empresarial puede ser una vía efectiva para

⁵⁸ [Sentidos y significados atribuidos al autoempleo por cuatro profesionistas de la psicología en el contexto mexicano](#)

⁵⁹ [How Entrepreneurs Create Jobs & Contribute in US Economic Growth](#)

combatir el desempleo.

Para comprender plenamente el impacto del autoempleo en la creación de empleo, Terán y Guerrero (2019) han establecido una distinción analítica entre el emprendimiento por oportunidad y el emprendimiento por necesidad.⁶⁰

El emprendimiento por oportunidad surge del reconocimiento de una oportunidad de negocio y el deseo de explotarla por interés personal, mientras que el emprendimiento por necesidad es una respuesta a la falta de opciones de empleo o a un trabajo asalariado insatisfactorio.

La literatura muestra consistentemente que los emprendedores por oportunidad tienen una mayor incidencia en la creación de puestos de trabajo e innovación que sus contrapartes por necesidad.

Esta distinción es fundamental para el diseño de políticas, ya que las medidas para estimular un tipo de emprendimiento no necesariamente benefician al otro.

El autoempleo ofrece beneficios intrínsecos al individuo que van más allá del simple ingreso económico.⁶¹

La posibilidad de organizar el trabajo con autonomía, tomar decisiones personales y desarrollar una labor en la que se cree, genera una mayor satisfacción laboral y bienestar subjetivo.

Trabajar en un proyecto propio, impulsado por la pasión y la creatividad, puede traducirse en una mayor motivación y un sentimiento de realización que es raro en el empleo dependiente.

Esta búsqueda de independencia y libertad es un factor "de atracción" (pull factor)

⁶⁰ [\(PDF\) ¿Emprendimiento por oportunidad o por necesidad? Estudio comparativo entre países](#)

⁶¹ https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=475140&

fundamental que explica el auge del autoempleo en los últimos años, y las políticas públicas que reconocen y apoyan esta motivación pueden fortalecer la resiliencia del mercado laboral.

En ese marco, la flexibilidad del empleo independiente no es únicamente un plus para la economía: también responde a aspiraciones personales de autonomía y satisfacción, un hallazgo que debe ser central en las políticas laborales modernas.

El rol del empleo independiente en la sostenibilidad de la seguridad social

La integración del empleo independiente en el sistema de seguridad social es un desafío y, a la vez, una oportunidad para modernizar y fortalecer su sostenibilidad a largo plazo.

Desde una perspectiva contributiva, la formalización del autoempleo es una fuente de ingresos que contribuye a la solvencia financiera de los sistemas de pensiones y de protección social.

Las reformas que permiten a los trabajadores por cuenta propia acceder a prestaciones como la jubilación o las pensiones, a cambio de cotizaciones, aseguran la protección de un segmento cada vez más grande de la fuerza laboral.

Algunos países han implementado reformas estructurales para vincular las bases de cotización de los autónomos a sus rendimientos netos reales, lo cual busca una mayor "justicia contributiva" y equidad en las prestaciones futuras.

Este nuevo modelo busca remediar la histórica situación en la que la mayoría de los autónomos cotizaban por la base mínima, lo que resultaba en pensiones muy inferiores a las de los trabajadores asalariados y generaba una desigualdad sistémica.

En España, por ejemplo, una reforma reciente se originó en el Pacto de Toledo, que incluyó la recomendación de alinear las bases de cotización con los ingresos reales,

un cambio aprobado con amplio consenso político y social.⁶²

Este modelo asegura que las contribuciones sean proporcionales a la capacidad de pago, lo que no solo beneficia al individuo sino que también fortalece la legitimidad y la base financiera del sistema en su conjunto.

Los sistemas de seguridad social también pueden beneficiarse de forma indirecta del fomento del autoempleo, ya que este puede ser una vía para reducir la dependencia de los subsidios por desempleo.

Al transformar a los desempleados en trabajadores productivos, el empleo independiente disminuye el gasto público en beneficios sociales y aumenta el número de contribuyentes al sistema de seguridad social.

Esta dinámica es crucial para la sostenibilidad financiera, que se ve desafiada por el aumento de la esperanza de vida y la disminución de la relación entre activos y pasivos.

Un mercado laboral que ofrece vías para el autoempleo productivo puede prolongar la vida laboral de los individuos, incluso después de la edad de jubilación tradicional, lo que alivia la presión sobre las finanzas del sistema de seguridad social.

La literatura académica explora diferentes modelos contributivos para el autoempleo, como los planes de jubilación con beneficios fiscales en Estados Unidos, tales como el SEP (Simplified Employee Pension) o el Solo 401(k), que permiten a los trabajadores por cuenta propia acumular ahorros para la jubilación.⁶³

Estos modelos demuestran que es posible diseñar un marco que fomente el ahorro personal al tiempo que se integra a los autónomos en el sistema de protección social.

⁶² [La Seguridad Social finaliza con éxito el primer proceso de regularización de cuotas de los trabajadores autónomos - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones](#)

⁶³ [Planes de jubilación para autónomos | Servicio de Impuestos Internos](#)

La integración del empleo independiente en los sistemas de seguridad social no es un costo adicional, sino una oportunidad para asegurar la relevancia del sistema en un mercado laboral en evolución y para mejorar la equidad intergeneracional y la justicia contributiva.

La revisión de la literatura académica reciente demuestra que el empleo independiente, lejos de ser un simple refugio para la precariedad laboral, es una fuerza fundamental que impulsa la innovación, la productividad y el dinamismo económico.

Este cambio de paradigma se sustenta en una visión teórica que concibe al emprendedor como un agente de cambio, capaz de generar valor neto y de catalizar la economía del conocimiento.

La evidencia empírica, particularmente la hipótesis de la relación en "U" y el análisis de las "dos revoluciones" del emprendimiento, proporciona un marco analítico sofisticado para comprender la heterogeneidad y el potencial de este fenómeno en las economías avanzadas.

Las contribuciones del empleo independiente se manifiestan en tres ámbitos interconectados.

En la economía en su conjunto, la actividad emprendedora se presenta como el "eslabón perdido" que traduce el conocimiento en crecimiento, a través de la comercialización de la innovación y la generación de derrames de conocimiento.

En el mercado de trabajo, el autoempleo es un motor crucial para la creación de empleo neto, especialmente cuando es impulsado por la oportunidad, y es una respuesta a las aspiraciones individuales de flexibilidad y autonomía, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral.

Finalmente, en la seguridad social, el empleo independiente, cuando se integra en

marcos contributivos innovadores, se convierte en un pilar para la sostenibilidad financiera del sistema, aumentando la base de contribuyentes y reduciendo la dependencia de los beneficios por desempleo.

Basándose en estos hallazgos, se derivan recomendaciones de política pública que trascienden la mera promoción cuantitativa del autoempleo:

1. La política de fomento del empleo independiente no debe ser indiscriminada, sino que debe diferenciar y apoyar a los solopreneurs y a los emprendedores de alto impacto de manera distinta.
2. Un marco institucional sólido, con reglas del juego claras y un sistema legal predecible, es indispensable para canalizar el espíritu empresarial hacia la creación de valor neto y el emprendimiento productivo.
3. Se deben diseñar incentivos que fomenten el emprendimiento por oportunidad, como el acceso a capital de riesgo y la vinculación con ecosistemas de innovación, dado su impacto desproporcionado en la creación de empleo de alta calidad.
4. La modernización de los sistemas de seguridad social es una necesidad imperiosa para integrar a los trabajadores independientes, vinculando las contribuciones a los ingresos reales para asegurar la justicia contributiva y la equidad en las prestaciones.
5. Las autoridades públicas deben reconocer que la flexibilidad y la autonomía son factores de atracción cruciales, y las políticas de apoyo deben considerar tanto los incentivos económicos como los no económicos, como la formación y el apoyo a las redes de profesionales.

Conviene abandonar la mirada del empleo independiente como “salida de emergencia” y adoptar una perspectiva sofisticada: bajo buenas reglas, el trabajo por cuenta propia es un pilar de prosperidad de largo plazo, capaz de impulsar productividad, activar innovación y sostener un sistema económico en transformación—sin confundir independencia con precariedad, y poniendo el foco en calidad, orientación e integración formal.

CAPÍTULO III EMPLEO INDEPENDIENTE Y SEGURIDAD SOCIAL.

Antes de entrar en el análisis fino de la cuestión, conviene detenernos un momento en lo relativo a la seguridad social y el empleo independiente.

Mientras el trabajador asalariado accede a la protección casi “de oficio” —el empleador registra, retiene y aporta; la obra social, las asignaciones, la ART y el seguro por desempleo están previstos en un andamiaje estándar—, en el trabajo independiente la puerta de entrada es otra y exige mayor autogestión: inscribirse, elegir régimen (Monotributo, Autónomos, o caja profesional según la actividad), sostener pagos aun con ingresos que suben y bajan, y aceptar que ciertas coberturas no vienen incluidas por defecto.

Esta diferencia de arquitectura produce efectos concretos: en un caso, la continuidad de aportes se “adhiere” al puesto; en el otro, depende de la capacidad de cada persona para seguir contribuyendo en meses buenos y en meses flacos, con el riesgo de lagunas que después pesan al calcular la jubilación o al mantener la cobertura de salud.

A esto se suma que los esquemas para independientes combinan cuotas fijas por categoría y bases presuntas que no siempre reflejan la capacidad contributiva real, lo que abre brechas entre quienes ganan mucho y quienes apenas sostienen la actividad.

Desde la OISS Cono Sur, y como se argumentó en la introducción de este informe, juzgar la independencia con la lógica del empleo típico oscurece su heterogeneidad y su potencial.

Este capítulo profundiza esa heterogeneidad y lo que ésta exige al sistema.

En este universo de nuestro objeto de estudio conviven profesionales y emprendedores con proyectos sólidos junto a cuentapropistas de subsistencia más expuestos al ciclo.

Lo que cambia es el modo en que se organizan derechos y obligaciones: la seguridad social del independiente hoy pide reglas que dialoguen mejor con ingresos variables, que faciliten la continuidad contributiva y que acerquen coberturas clave (como riesgos del trabajo o cese involuntario) con criterios proporcionales y portables.

Alcance de este capítulo y hoja de ruta del informe.

Este capítulo 3 se concentra en la seguridad social en general para trabajadores independientes: su arquitectura institucional, la lógica de aportes y beneficios, las brechas de cobertura y los principios de rediseño que surgen del documento OIT–MTESS (2018) leídos desde la óptica OISS.

En los capítulos siguientes profundizaremos tres dimensiones específicas que requieren tratamiento propio y soluciones a medida: (i) protección por desempleo e intermediación laboral, (ii) discapacidad y (iii) riesgos del trabajo—áreas donde la ausencia de cobertura “por defecto” para independientes se traduce en vulnerabilidades concretas.

Con este mapa—semejanzas, diferencias y tensiones—nos adentramos a continuación en cómo funciona el esquema vigente en Argentina.

El documento “Seguridad social para los trabajadores independientes en Argentina: diseño, cobertura y financiamiento” un trabajo en conjunto de la Secretaría de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con la Oficina de País de la OIT para Argentina (OIT, 2018)⁶⁴ analiza la situación de los trabajadores independientes en el país, destacando su peso significativo en el empleo total y la heterogeneidad de sus perfiles.

⁶⁴ [A092.pdf](#)

El texto abre el análisis situándonos en el panorama de cuántas personas se desempeñaban como trabajadoras independientes ese año⁶⁵.

En Argentina, “este grupo de trabajadores ha representado alrededor de un cuarto del total de los ocupados en las áreas urbanas”, proporción que se ha mantenido estable a lo largo del tiempo aunque en la última década notamos cómo viene creciendo .

Además, define el comportamiento de este sector como “contracíclico”: tiende a aumentar durante las crisis económicas (funcionando como un “refugio” ante la falta de empleos asalariados) y a reducirse en fases de crecimiento.

Pese a los importantes cambios estructurales en la economía argentina de las últimas décadas, el trabajo independiente ha mostrado una notable estabilidad relativa.

El estudio enfatiza la gran diversidad dentro del trabajo independiente, que abarca desde emprendedores empleadores (“patrones”) hasta trabajadores por cuenta propia de subsistencia.

En palabras del documento, el trabajo independiente en Argentina “engloba situaciones de inserción laboral heterogéneas, puesto que abarca desde patrones en grandes y pequeñas empresas hasta cuentapropistas que son pequeños comerciantes, albañiles y vendedores ambulantes”.

Esta diversidad se refleja en múltiples dimensiones: protección social, nivel de ingresos, condición de formalidad, género, edad, educación, entre otras.

Es importante señalar que, aunque existe una relación estrecha entre trabajo independiente e informalidad laboral –una porción importante de la informalidad se

⁶⁵ Las cifras mencionadas para Argentina en este acápite refieren principalmente a áreas urbanas según EPH y el estudio conjunto MTESS–OIT (2018).

concentra entre los cuentapropistas—, ser trabajador independiente no es sinónimo de precariedad.

El propio informe muestra que dentro de los independientes coexisten situaciones muy dispares: por ejemplo, mientras los cuentapropistas de subsistencia y muchos asalariados no registrados perciben los ingresos más bajos, los independientes que son patrones o profesionales alcanzan los ingresos más altos del universo laboral.

El colectivo de trabajadores independientes es sumamente heterogéneo, por lo que sus problemáticas y niveles de vulnerabilidad varían ampliamente.

Esta premisa refuerza la visión positiva de que trabajo independiente no equivale necesariamente a trabajo precario, dado que no todos los independientes se encuentran en condiciones de desprotección o pobreza, aunque un segmento importante sí enfrenta dificultades de ingresos y acceso a la seguridad social.

Características de los trabajadores independientes: perfil demográfico y socioeconómico

El documento de la entonces Secretaría de Seguridad Social realiza una caracterización detallada del perfil de los trabajadores independientes en comparación con los asalariados, revelando diferencias marcadas en términos demográficos y socioeconómicos.

Una de las diferencias destacadas es de género: la fuerza laboral independiente es mayoritariamente masculina, con una proporción de varones superior a la que se observa entre los trabajadores asalariados (una excepción se da entre ciertas actividades oficiosas por cuenta propia, donde hay una presencia relativamente mayor de mujeres).

En cuanto a la edad, los independientes tienden a ser mayores: hay más trabajadores de más de 50 años y menos jóvenes entre los independientes en comparación con el empleo asalariado.

Esta estructura etaria podría traducirse en que muchos trabajadores de más edad permanecen o recurren al trabajo por cuenta propia, mientras que los jóvenes se insertan más en relaciones de dependencia.

También emergen brechas en el nivel educativo: en promedio, los trabajadores por cuenta propia poseen menor formación que los asalariados, especialmente entre los cuentapropistas no profesionales.

Esta diferencia educativa se relaciona con la calidad de los empleos: los independientes con baja calificación frecuentemente realizan oficios manuales o comercian en pequeña escala.

En cuanto a la distribución sectorial, el estudio señala que los trabajadores independientes se concentran en ramas como comercio y construcción, sectores donde su peso relativo supera al que tienen dentro del total de asalariados.

Es decir, actividades económicas como el comercio minorista, la albañilería u oficios independientes representan una porción importante del trabajo por cuenta propia.

Un aspecto socioeconómico crítico es el nivel de ingresos y la incidencia de la pobreza entre los independientes.

El análisis de la OIT evidencia amplias diferencias de ingresos al interior del trabajo independiente.

En promedio, dentro de este grupo los empleadores (“patrones”) y los cuentapropistas profesionales logran ingresos significativamente más altos, mientras que en el otro extremo los cuentapropistas de subsistencia (informales) se encuentran entre los trabajadores con ingresos más bajos, comparables a los de asalariados no registrados.

Consiguientemente, las tasas más elevadas de pobreza e indigencia se observan entre los cuentapropistas de subsistencia, seguidos por los asalariados informales, lo cual evidencia que la precariedad afecta sobre todo a ese segmento vulnerable.

No obstante, cabe destacar que el período analizado (2003-2016) mostró una tendencia positiva: una proporción creciente de independientes que abandonaron dicha categoría lograron insertarse en empleos asalariados registrados (formales), y a la vez disminuyó la proporción de quienes, tras ser independientes, quedaron desempleados.

Esto sugiere cierta movilidad ascendente hacia mejores trabajos para una parte de los independientes, indicando que el trabajo por cuenta propia puede servir en algunos casos como puente hacia empleos formales.

Cobertura de seguridad social y regímenes vigentes para independientes

Según describe el documento, “la seguridad social para este colectivo de trabajadores está comprendida [...] por dos regímenes contributivos [...]: el Régimen General de Autónomos y el Régimen Simplificado (Monotributo). A la cobertura previsional brindada por estos sistemas, se agrega la dispuesta por las Cajas [...] para Profesionales”.

Cada uno de estos regímenes define quiénes son considerados independientes cubiertos, cuánto deben aportar y qué beneficios reciben, protegiendo frente a diversas contingencias (jubilación, salud, etc.) que en algunos casos difieren de las previstas para trabajadores asalariados.

El Régimen General de Autónomos es el sistema tradicional de aportes para independientes que superan cierto nivel de ingresos o que no califican para el Monotributo.

Por su parte, el Monotributo ha sido “una herramienta efectiva para que pequeños contribuyentes por cuenta propia desarrollen actividades económicas dentro del sector formal [...] mediante el pago de una cuota acotada”.

Es decir, el Monotributo incentiva la formalización de trabajadores independientes de bajos ingresos al reducir las cargas administrativas y el monto total a pagar.

No obstante, existen diferencias importantes en la cobertura de prestaciones según el régimen de afiliación.

Los independientes que cotizan como Autónomos (Régimen General) no cuentan con algunas coberturas que sí tienen los monotributistas, en particular no acceden a las asignaciones familiares ni a la cobertura de salud de una obra social.

En cambio, los monotributistas, al pagar su cuota, están afiliados a una obra social (obteniendo cobertura médica) y pueden percibir asignaciones familiares.

Además, ningún trabajador independiente está cubierto por el seguro por desempleo ni por el seguro de riesgos de trabajo, protecciones que sí amparan a quienes se desempeñan bajo relación de dependencia.

Estas brechas implican que, por ejemplo, un monotributista tiene acceso a ciertas prestaciones vedadas a un autónomo tradicional, pero aún así ambos carecen de protección frente al desempleo o accidentes laborales.

El documento subraya que el diseño actual genera diferencias en el alcance de la protección social según el régimen al que pertenezca el independiente.

Otro punto a considerar es que el tránsito entre el Monotributo y el régimen de Autónomos puede presentar dificultades.

Si bien el Monotributo cumple su objetivo de formalización, se advierte sobre la “necesidad de evitar que el Monotributo se transforme en una ‘trampa’ en la que los

contribuyentes se vean incentivados a permanecer indefinidamente [...] evitando su transición hacia el Régimen General de Autónomos”.

Esto significa que muchos trabajadores podrían preferir quedarse siempre como monotributistas (donde pagan menos y reciben ciertos beneficios), aun cuando crezcan sus ingresos, con tal de aprovechar las ventajas tributarias y de aportes reducidos.

El riesgo de esta “trampa del Monotributo” es la segmentación permanente del sistema: los independientes no progresan hacia la categoría de autónomos plenos, lo que podría implicar a largo plazo aportaciones insuficientes para financiar prestaciones adecuadas.

De hecho, el análisis del documento indica que la transición actual entre el Monotributo y el régimen de Autónomos “es poco gradual”, sugiriendo que el salto de obligaciones al pasar de uno a otro es abrupto y puede desincentivar ese paso.

Desafíos de cobertura: informalidad y discontinuidad en los aportes

A pesar de la existencia de estos regímenes, uno de los principales problemas señalados es la baja cobertura efectiva de la seguridad social entre los independientes, atribuible en gran medida a la alta informalidad del sector.

Muchos trabajadores por cuenta propia no están registrados ni realizan aportes regulares, lo que los deja fuera de cualquier sistema de protección.

El documento advierte que la informalidad entre los independientes es elevada y ha crecido en los años analizados: “Las estimaciones obtenidas [...] muestran un crecimiento de la tasa de informalidad de los independientes entre 2003 y 2016”.

Este incremento revela que, pese a las mejoras económicas de ciertos períodos, siguió ampliándose el segmento de trabajadores independientes que operan al margen de la seguridad social.

Dicho fenómeno representa una pérdida importante en la cobertura efectiva de la seguridad social, ya que una porción significativa de independientes no aporta ni acumula derechos previsionales.

El estudio destaca que revertir esta tendencia es un desafío clave para lograr mayor formalización y protección en el colectivo.

Incluso entre quienes sí se registran en algún régimen, se observa a menudo irregularidad y discontinuidad en el pago de las cotizaciones.

Muchos independientes enfrentan ingresos inestables ligados a los ciclos económicos o a la estacionalidad de sus actividades, lo que dificulta sostener aportes constantes.

En cuanto a este punto, el informe señala que la irregularidad en los pagos y la falta de mecanismos para adecuar los mismos a los altibajos de la actividad provocan en muchos casos la interrupción de las prestaciones o la pérdida del derecho a ellas.

En otras palabras, si un trabajador independiente deja de pagar durante ciertos meses difíciles, puede quedar inhabilitado para recibir prestaciones (por ejemplo, perder la cobertura de salud o arriesgar su futura jubilación).

Estas condiciones de aportes discontinuos limitan la posibilidad de cumplir los requisitos de acceso a los beneficios de la seguridad social.

La falta de aportes suficientes o continuos se traduce en lagunas previsionales que reducen la calidad y cantidad de las prestaciones a las que el trabajador podrá acceder.

Por ello, mejorar la regularidad contributiva –posiblemente mediante facilidades de pago o esquemas más flexibles para independientes con ingresos fluctuantes– se vislumbra como otro reto importante identificado en el documento.

Problemas en el esquema de aportes y financiamiento del sistema

El informe examina detalladamente el esquema de cotizaciones (aportes) de los regímenes de independientes y evidencia varios problemas que afectan la equidad y la sostenibilidad financiera del sistema.

En el Régimen General de Autónomos, las categorías de aportación están definidas por rangos de ingresos brutos presuntos.

Sin embargo, dichas escalas de ingresos no se actualizan automáticamente con la inflación o el crecimiento económico, y no han sido modificadas desde el año 2006.

Esto implica que los montos de ingresos que delimitan cada categoría quedaron obsoletos: con el paso de más de una década sin ajustes, muchos independientes hoy contribuyen como si tuvieran ingresos reales mucho menores.

De hecho, debido a esta falta de actualización, “las cotizaciones de los trabajadores autónomos se han visto reducidas considerablemente en términos reales” desde 2006.

En otras palabras, el valor real (ajustado por inflación) de lo que pagan los autónomos ha caído, mermando los recursos del sistema previsional.

Además, el diseño mismo de las categorías presenta distorsiones, es decir, las rentas de referencia utilizadas para calcular las cotizaciones no reflejan la capacidad contributiva real de muchos aportantes.

Según el documento, esto da lugar a anomalías como beneficios teóricos que superan el 100% de las remuneraciones de referencia en las categorías más bajas, incluso si la prestación jubilatoria resultante es la mínima garantizada.

Dicho de otro modo, en las categorías inferiores del régimen de Autónomos, el ingreso de referencia considerado es tan bajo que, al aplicar la fórmula de cálculo, la jubilación resultante podría equivaler a más del salario de referencia (lo cual generalmente se corrige aplicando el haber mínimo).

Esta situación señala una desconexión entre lo que aportan algunos independientes y lo que luego tendrían derecho a cobrar, especialmente en tramos bajos.

En el caso del Monotributo, también existen problemas de alineación entre ingresos y aportes.

El aporte previsional fijo del Monotributo no guarda relación directa con el nivel efectivo de ingresos del trabajador.

Un pequeño comerciante monotributista que gana cerca del tope de su categoría paga la misma contribución jubilatoria que otro monotributista de la misma categoría que quizá gane mucho menos, dado que ambos están en el mismo escalón.

Además, hay indicios de subdeclaración de ingresos por parte de independientes –es decir, declarar menos ingresos de los reales para calificar a categorías más bajas– lo cual “impacta en la categoría en la que se inscriben, teniendo por resultado una menor cotización a la seguridad social”.

Esta subdeclaración, junto con la rígida estructura de aportes fijos por categoría, provoca que la base de cotización se aleje de la verdadera capacidad contributiva de cada trabajador.

Todas estas distorsiones llevan a un panorama de inequidad y financiamiento deficiente.

Por un lado, la base imponible sobre la que cotizan muchos independientes diverge de sus ingresos reales, lo que puede significar que algunos aporten menos de lo

que podrían (erosionando la recaudación) mientras otros quizá aportan montos altos en relación a sus ingresos efectivos.

Por otro lado, el documento observa que la tasa de aporte de los trabajadores autónomos (es decir, el porcentaje de sus ingresos destinado a la seguridad social) es incluso superior a la de los trabajadores en relación de dependencia para conceptos equivalentes.

En este sentido, afirma, “En relación con las tasas de cotización, se advierte que para los trabajadores autónomos estas incluyen el aporte previsional al SIPA y al INSSJP, resultando superiores a la de los trabajadores en relación de dependencia por los mismos conceptos (32% en el primer caso y 25,7% en el segundo)”.

Esto resulta contraintuitivo: los independientes, en teoría, están contribuyendo proporcionalmente más que un asalariado formal, pero aun así el sistema recauda poco de ellos por las bases bajas y la evasión.

En última instancia, “el esquema de cotizaciones de ambos regímenes resulta en un elevado costo de financiamiento de las prestaciones previsionales”, con subsidios implícitos muy altos en la mayoría de las categorías, notablemente superiores a los subsidios presentes en el régimen de asalariados.

Esto significa que, debido a que muchos independientes terminan aportando poco (por las razones explicadas) pero aun así tienen derecho a prestaciones –muchas veces la jubilación mínima garantizada–, el sistema debe financiar la diferencia con recursos de otras fuentes, generándose subsidios internos.

En suma, el esquema actual no logra un equilibrio adecuado: los aportes de los independientes no guardan proporcionalidad con sus ingresos reales ni con los beneficios esperados, lo cual plantea problemas de equidad (entre independientes de distintos niveles y frente a asalariados) y de sostenibilidad financiera.

Nivel de prestaciones y protección alcanzada

Como resultado de las dinámicas anteriores, la protección social efectiva que obtienen los trabajadores independientes suele ser limitada, especialmente en lo referente a la seguridad social contributiva (jubilaciones y otras prestaciones).

El informe muestra que la gran mayoría de los independientes para el año 2018 terminan accediendo sólo a prestaciones mínimas.

En el Régimen Simplificado (Monotributo), los haberes teóricos calculados resultan incluso por debajo del haber mínimo jubilatorio establecido por ley.

Es decir, un monotributista que aporte regularmente durante toda su vida activa, de acuerdo a las fórmulas actuales, obtendría una jubilación menor al mínimo, aunque en la práctica se le terminará pagando el haber mínimo garantizado.

Por su parte, en el Régimen de Autónomos, el 93% de los aportantes cotiza en categorías tan bajas que su jubilación resultante equivale al haber mínimo.

De hecho, “se obtiene una concentración de beneficios previsionales en el haber mínimo” para casi todos los independientes.

En otras palabras, la gran mayoría de los trabajadores independientes jubilados cobran la jubilación mínima, dado que aportaron sobre bases reducidas durante su vida laboral.

Esto evidencia que, hoy por hoy, la seguridad social contributiva no está logrando garantizar a los independientes un nivel de prestación acorde a mejores ingresos: el esquema actual termina nivelando a casi todos en el piso mínimo de protección.

A lo anterior se suma que los independientes carecen, como ya se mencionó, de ciertos seguros y coberturas que complementan la protección social de los asalariados (como el seguro de desempleo o las prestaciones por accidentes de trabajo).

Si bien existen alternativas voluntarias o sistemas especiales (por ejemplo, seguros de retiro privados, cobertura de riesgos a través de asociaciones profesionales, etc.), la protección social pública obligatoria para este colectivo presenta importantes lagunas.

Por ende, muchos trabajadores independientes dependen ya sea de sus propios ahorros o de la ayuda familiar/estatal en caso de contingencias no cubiertas (desempleo, enfermedad prolongada no laboral, etc.), lo que profundiza su vulnerabilidad en comparación con trabajadores formales plenamente protegidos.

Recomendaciones para fortalecer la seguridad social de los independientes

Frente a los problemas identificados –baja cobertura, informalidad, inequidades en aportes y prestaciones mínimas– el documento concluye proponiendo una serie de recomendaciones para reformar y mejorar el sistema de seguridad social de los trabajadores independientes, siendo **nuestra propuesta complementaria la de actualizar este informe de 2018 a los datos actuales..**

Estas recomendaciones apuntan a un abordaje integral de la problemática, buscando tanto ampliar la cobertura como hacer más equitativo y sostenible el régimen.

En resumen, los desafíos prioritarios y sugerencias incluyen:

- Adecuar la seguridad social a las nuevas realidades del trabajo independiente: Dada la incorporación progresiva de nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo y el crecimiento de sectores emergentes (como la economía del conocimiento y los servicios personales), se propone actualizar y adaptar los regímenes de protección social para que cubran eficazmente a los trabajadores independientes en estos entornos cambiantes. Esto implicaría reconocer modalidades de trabajo novedosas (por ejemplo, trabajadores de plataformas digitales, teletrabajo freelance, etc.) y asegurar

que puedan cotizar y recibir protección social acorde a sus condiciones laborales actuales.

- Incrementar la equidad en cobertura y financiamiento: Es necesario ampliar el alcance de la seguridad social a todo el colectivo de independientes, incorporando a quienes hoy están excluidos. Asimismo, el documento sugiere que el esquema de cotizaciones de los independientes converja gradualmente con el de los asalariados. Esto significa tender hacia reglas más homogéneas donde, por ejemplo, a igual nivel de ingresos se aporten porcentajes similares, sin brechas tan pronunciadas entre un trabajador en relación de dependencia y uno autónomo. De igual modo, se recomienda asegurar que el monto de las prestaciones guarde adecuada proporcionalidad con el esfuerzo contributivo realizado a lo largo de la vida activa. En síntesis, se busca un sistema más justo donde los independientes reciban beneficios acordes a lo que han contribuido, evitando tanto situaciones de sobre-subsidio como de desprotección.
- Adaptar las cotizaciones a la capacidad contributiva real: Para mejorar la sostenibilidad y la justicia del sistema, se propone vincular la base de cotización de los independientes con sus ingresos efectivos. Es decir, establecer mecanismos para que quien gana más, aporte más, y quien tenga ingresos muy bajos aporte menos, evitando cuotas fijas desproporcionadas. Esto requeriría actualizar periódicamente las categorías de Autónomos, establecer mecanismos de actualización automática de las escalas de ingresos, y quizás rediseñar el Monotributo para que su componente previsional sea más progresivo. El objetivo es que ningún trabajador independiente quede fuera por no poder pagar, pero también que quienes hoy subdeclaran o cotizan por la base mínima comiencen a aportar según su verdadera capacidad. De esta forma se reduciría la divergencia entre aportes y realidad económica, mejorando los ingresos del sistema sin cargar injustamente a los pequeños contribuyentes.

- Integrar gradualmente a más independientes al régimen general y mejorar la fiscalización: Otra recomendación implícita es facilitar la transición desde el Monotributo hacia el Régimen General de Autónomos conforme los emprendimientos crecen, evitando la trampa de permanecer indefinidamente en el régimen simplificado. A la par, se sugiere perfeccionar los mecanismos de registración e inspección del trabajo independiente, para detectar y formalizar a quienes trabajan por cuenta propia sin contribuir. Un mayor esfuerzo de fiscalización e incentivos a la formalización podría disminuir la informalidad y aumentar la base de aportantes.
- Fortalecer la gestión y coordinación institucional: Por último, el informe plantea la necesidad de mejorar la gestión del sistema de seguridad social para independientes y la coordinación entre organismos. Esto podría incluir la simplificación de trámites, una mejor articulación entre ARCA, los entes de seguridad social y las provincias (por las Cajas profesionales), así como campañas de difusión para que los trabajadores conozcan sus obligaciones y derechos. Un sistema más integrado y con reglas claras facilitaría tanto el cumplimiento por parte de los trabajadores como el control por parte del Estado.

Estas medidas, según el documento que hemos analizado de la entonces Secretaría de la Seguridad Social, buscan conformar un régimen más equitativo y sustentable, que “fortalezca e incremente la protección social de los trabajadores independientes” y asegure una relación adecuada entre el esfuerzo contributivo y el nivel de las prestaciones que perciben.

El trabajo en conjunto entre Ministerio de trabajo y la OIT Argentina enfatiza que la meta es extender la protección social sin perpetuar brechas entre distintos tipos de trabajadores.

Para ello sería conveniente, por ejemplo, “mantener un régimen común respecto de los requisitos de acceso a las prestaciones previsionales (edad mínima, años de servicio) y al cálculo del haber” independientemente de la categoría laboral.

En otras palabras, igualar las condiciones básicas de jubilación para autónomos y asalariados, de modo que todos los trabajadores accedan a derechos similares tras cumplir su vida laboral.

Una mirada a otros países

El informe muestra, con ejemplos concretos, cómo distintos países diseñan la cotización de los trabajadores independientes.

Los casos de Australia y Nueva Zelanda.

Estos dos países son radicalmente diferentes a Argentina en sus sistemas previsionales en los cuales para los dependientes no hay contribuciones patronales en el sentido que utilizamos en nuestro país, y por lo mismo, tampoco tienen en principio un sistema similar a los que utilizamos aquí para los trabajadores independientes.

Sin embargo, tienen preocupaciones desde su lógica y han efectuado reformas para lograr que los trabajadores de este tipo aumenten sus ahorros previsionales.

Le damos cierta importancia en el texto por cuanto representan de tal modo una mirada distinta que nos muestra que no existen soluciones estilo “varita mágica” y que además, creemos que pueden enseñarnos lecciones provechosas.

Una muy reciente publicación, de agosto de este año, analiza el caso neozelandés haciendo referencia también a Australia.⁶⁶

Este documento se enfoca en la brecha de ahorro para la jubilación que existe entre los trabajadores por cuenta propia y los empleados asalariados en Nueva Zelanda.

⁶⁶ Improving-the-retirement-savings-of-the-self-employed_Final.pdf

El informe fue creado por la Te Ara Ahunga Ora Retirement Commission, en colaboración con Hnry, un servicio de contabilidad digital y tiene como objetivo principal informar la Revisión de las Políticas de Ingresos para la Jubilación de 2025 (RRIP).

Principales Hallazgos y Análisis:

Los trabajadores por cuenta propia, como contratistas y comerciantes individuales, están ahorrando significativamente menos para la jubilación que los empleados.

Una menor proporción de autónomos participa en KiwiSaver, el plan de ahorro para la jubilación de Nueva Zelanda.

Los autónomos que sí contribuyen lo hacen con montos más bajos y tienen saldos menores, ya que no reciben la contribución del empleador.

Este grupo también es menos propenso a recibir la contribución gubernamental completa a KiwiSaver.

Las razones principales de este bajo ahorro, según el documento son la inestabilidad financiera, la falta de auto-inscripción en el plan y la preferencia por invertir en negocios o activos líquidos, manteniendo sus ahorros accesibles.

A diferencia de los empleados, los autónomos deben inscribirse voluntariamente en KiwiSaver, y la ausencia de auto-inscripción a menudo lleva a que no ahorren lo suficiente.

Algunos trabajadores por cuenta propia prefieren no inmovilizar su dinero, usándolo para emergencias o invirtiéndolo en sus propias empresas.

El nivel de ingresos es el predictor más fuerte de si un autónomo contribuye a KiwiSaver; aquellos con ingresos más altos son mucho más propensos a hacerlo.

Los autónomos contribuyen en promedio un 2.6% de sus ingresos anuales, mientras que los empleados contribuyen un 3.7% y reciben un 2.9% adicional de sus empleadores.

Los cambios anunciados en el presupuesto de 2025 reducirán los ahorros de jubilación de los autónomos, ya que la contribución gubernamental se disminuirá y no hay un aumento en la contribución del sector empleador a los fondos de ahorro o del Estado, o de los clientes de los autónomos para compensar.

El modelado indica que el saldo acumulado para la edad de 65 años será aproximadamente un 17% más bajo con la nueva política.

Tras los cambios en la política, casi uno de cada tres autónomos declaró que planea reducir o detener sus contribuciones a KiwiSaver.

La estructura de la contribución gubernamental beneficia a quienes tienen ingresos más altos, profundizando la desigualdad entre los autónomos.

Aunque más autónomos invierten en general, tienden a tener menos de \$30,000 en ahorros o inversiones en comparación con los empleados.

Las tasas de contribución de los autónomos son altas en la juventud, disminuyen en la mediana edad y vuelven a subir cerca de la jubilación, lo que indica un enfoque de ahorro “reactivo”.

En Australia, los autónomos contribuyen una mayor parte de sus ingresos (7.6%) a planes de jubilación, un comportamiento influenciado por el estándar de la Superannuation Guarantee.

El informe neozelandés finaliza diciendo que aquel país debe considerar la implementación de un sistema de auto-inscripción para los autónomos, tal vez a través de las declaraciones de impuestos o aplicaciones de contabilidad.

Plantea también que se necesitan opciones de contribución más flexibles que permitan a los autónomos aportar un porcentaje de sus ingresos de manera automática cada vez que cobran.

En este sentido , se propone un modelo de ahorro híbrido que primero llene un fondo de emergencia accesible antes de canalizar las contribuciones a un fondo de jubilación bloqueado.

La comisión que preparó el informe se anima también a sugerir incentivos dirigidos a autónomos de bajos ingresos, como contribuciones gubernamentales que emulen las de los empleadores.

En el mismo sentido plantea ante eventuales objeciones de administración del sistema que se podrían usar canales de pago convenientes, como aplicaciones móviles o tiendas de conveniencia, para fomentar contribuciones pequeñas y regulares.

También indica como esencial ofrecer herramientas y educación específicas para que los autónomos puedan planificar sus contribuciones según su flujo de caja variable.

Por último, reconoce la necesidad de recopilar mejores datos, especialmente datos longitudinales y demográficos, para comprender mejor la situación financiera de los autónomos.

Bélgica

La experiencia de Bélgica establece un régimen para trabajadores independientes que ata la contribución a los ingresos reales y combina piso mínimo, progresividad y pagos trimestrales.

El texto señala que “se considera como base de cálculo de las cotizaciones el ingreso neto fiscal anualizado del trabajador independiente, por lo que la base de cotización se vincula en forma directa con los niveles de ingresos anuales”.

Sobre esa base ligada a lo efectivamente ganado, el esquema fija un mínimo imponible que asegura acceso pleno a prestaciones: “La base mínima de contribución es de 13.000 euros anuales, la cual garantiza una cobertura completa en cuanto a las prestaciones de la seguridad social”, y aclara que “este régimen dispone un mínimo imponible para actividades principales así como ciertas excepciones para bajos ingresos”.

La progresividad se implementa con tasas por tramos y una periodicidad de pago que suaviza la caja: “Sobre la base de cotización se aplican tasas fijas por tramos de ingreso anual (un 21% para ingresos debajo de 57.000 euros, adicionando un 14% para ingresos entre 57.000 y 85.000 euros, quedando exceptuados los ingresos por encima de 85.000 euros) y se establece que el pago se realice en forma trimestral”.

El texto también registra excepciones específicas para situaciones de menor capacidad contributiva o de actividad secundaria: “Excepto para los ayudantes esposas o parejas del trabajador independiente, para quien la contribución base anual son 6.500 euros.”

España

La experiencia de España, tal como la presenta el documento analizado, organiza la cotización de los trabajadores autónomos alrededor de una base elegible por la persona y no necesariamente atada a su ingreso real: “el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en España dispone que el trabajador pueda elegir la base de cotización en forma independiente de su nivel de ingresos”.

Esa base debe ubicarse dentro de una banda regulada —“esta base debe ser superior a un mínimo de 919,80 euros y un máximo de 3.751,20 euros

mensuales”—, con ajustes a partir de cierta edad: “a partir de los 48 años de edad, se eleva la base mínima a 992,10 y la máxima a 2.023,50 euros mensuales”.

Sobre la base elegida se aplican tipos uniformes que dependen de qué coberturas se incluyen: “sobre la base de cotización se aplican tipos o alícuotas de cotización uniformes que varían de acuerdo con las prestaciones previstas, algunas de las cuales son obligatorias (contingencias comunes) y otras son voluntarias (contingencias profesionales y cese de actividad)”.

El resultado es un esquema donde la prestación futura refleja el esfuerzo efectivamente declarado, porque “cumplidos los requisitos de edad y de años de aporte, el haber previsional se define en función de las bases cotizadas, de igual forma que otras prestaciones (incapacidad temporal, cese de actividad) que toman como referencia el esfuerzo contributivo”.

En términos de diseño, España combina flexibilidad (elección de base dentro de mínimos y máximos, con módulos obligatorios y optativos de cobertura) con correspondencia (prestaciones calculadas según lo cotizado), lo que pone el foco en la responsabilidad contributiva del autónomo: quien elige bases más altas paga más y habilita mejores prestaciones; quien opta por bases mínimas reduce su carga hoy, pero también su prestación mañana.

Brasil

La experiencia de Brasil aparece como un esquema pensado para formalizar a contribuyentes individuales de bajos ingresos mediante una regla simple: base fija y elección de alícuota.

El texto lo dice así: “una tercera experiencia presenta la posibilidad de que los contribuyentes puedan elegir la alícuota de cotización entre opciones definidas, manteniendo fija la base de cotización”.

Ese diseño se aplica “en el régimen de Brasil para los contribuyentes individuales (trabajadores por cuenta propia) con niveles de bajos ingresos, con el fin de incentivar la formalización”.

En concreto, “se establece en dicho caso una cotización por una alícuota reducida aplicada sobre el nivel de salario mínimo”; y, a la vez, abre una vía para mejorar la futura prestación: “no obstante, aquellos contribuyentes individuales que opten cotizar por la alícuota completa podrán acceder a una prestación previsional por años de cotización”.

En términos de lectura de política, el modelo brasileño que se presenta combina acceso barato y sencillo (alícuota reducida sobre salario mínimo) para que nadie quede afuera al comenzar, con una opción de esfuerzo pleno (alícuota completa) que mejora la suficiencia de la jubilación al acumular años cotizados; la clave —según se desprende del propio texto— es que la rampa de entrada no se convierta en una trampa de permanencia en la tasa reducida.

Hacia una protección que acompañe la independencia

Este tercer capítulo muestra que el trabajo independiente en Argentina representa un cuarto del empleo formal y que su tamaño informal no es bien conocido siendo una estimación razonable que alcance hasta el 35 o 40% del trabajo total, sumando formales e informales y que, lejos de ser una categoría homogénea, conviven trayectorias muy distintas: proyectos dinámicos y bien capitalizados, profesionales y empleadores, junto a cuentapropistas de subsistencia más expuestos a la volatilidad.

La evidencia del documento reseñado confirma esa heterogeneidad y, al mismo tiempo, exhibe los límites de una arquitectura de seguridad social pensada para carreras lineales en relación de dependencia: coberturas que no se activan “de oficio”, aportes discontinuos y reglas que, con frecuencia, no reflejan los ingresos efectivos.

A la vez, coexisten trabajadores independientes exitosos que aportan y obtienen ingresos elevados.

Y todo esto ocurre en un terreno que cambia a gran velocidad: la irrupción de nuevas tecnologías (automatización, IA generativa), la “plataformización” de tareas y la expansión de modelos híbridos (multi-actividad, contratistas dependientes, economía de creadores, trabajo en la nube) hacen que cualquier conclusión precedente a esta época envejezca rápido.

El texto reseñado muestra con claridad que los avances (especialmente el régimen simplificado que empujó la formalización de pequeños contribuyentes) conviven con tres nudos persistentes: i) reglas de aporte que no siempre reflejan ingresos reales y, por lo tanto, desalinean esfuerzo y prestación; ii) tránsitos poco graduales entre regímenes que incentivan permanencias indefinidas en escalones protegidos pero de baja base; y iii) lagunas de cobertura en contingencias clave que hoy descansan casi por completo en la capacidad individual de asegurarse.

De allí se desprende una agenda concreta: vincular aportes con ingresos efectivos (progresividad real y actualizaciones automáticas), suavizar transiciones entre categorías para que crecer no implique un “salto al vacío”, portar derechos al ritmo de trayectorias laborales móviles y acercar coberturas obligatorias inteligentes a riesgos hoy descubiertos, con financiamiento proporcional y reglas simples.

Si el punto de partida fue dimensionar cuántos son, el punto de llegada es cómo garantizar que todos —asalariados o independientes— transiten un camino previsible de protección a lo largo de su vida laboral.

La obra del aquel entonces Ministerio de Trabajo en conjunto con la OIT reafirma que proteger al trabajador independiente es posible y necesario, y que lograrlo requiere políticas innovadoras que aseguren que la independencia no signifique desamparo, sino otra forma de trabajo digna y amparada por la seguridad social.

CAPÍTULO IV TRABAJO INDEPENDIENTE Y PRESTACIONES POR DESEMPLEO.

Este capítulo aborda un dilema central de la política social contemporánea: cómo diseñar una protección por desempleo para trabajadores independientes que brinde seguridad de ingresos sin erosionar los incentivos a producir, innovar y formalizarse.

La evidencia recogida hasta el momento en el informe muestra que hoy los independientes argentinos no cuentan con seguro de desempleo, lo que los expone con mayor crudeza a caídas de actividad idiosincráticas o choques sectoriales.

Copiar tal cual el seguro de desempleo de los asalariados no funciona: los independientes tienen ingresos que suben y bajan, es difícil señalar el momento exacto en que quedan sin trabajo, es decir, el “hecho causante” es más difícil de verificar y controlarlo sería por lo menos un proceso lento.

De allí que la pregunta ya no es “si merecen” cobertura, sino cómo construirla para que equilibre tres tensiones: (i) incentivos y riesgo moral (evitar que la prestación subsidie inactividad o desincentive la búsqueda/continuidad de clientes), (ii) eficiencia del mercado (no elevar en exceso el “ingreso de reserva” que rigidice ofertas y rechazos de proyectos), y (iii) sostenibilidad fiscal/actuarial (definir base contributiva y causales de cese a prueba de fraudes, con verificación costo-efectiva).

Sobre ese carril de ideas, el capítulo comparará modelos internacionales y perspectivas de organismos internacionales que ofrecen soluciones distintas a un mismo problema —por ejemplo, el cese de actividad contributivo y tasado de España; la opción voluntaria de aseguramiento en Alemania; las extensiones extraordinarias de cobertura a autónomos en EE. UU. durante la pandemia; y arreglos latinoamericanos que, aun sin seguro específico (p. ej., Monotributo en Uruguay), enseñan sobre simplificación administrativa y ampliación de cobertura— y que podrían derivar en criterios de diseño aplicables a Argentina.

El dilema del empleo independiente y el desempleo:

La discusión útil desde la ciencia económica no es de “merecimiento” sino de practicidad: necesitamos una red que aguante cuando no hay trabajo, sin transformar la ayuda en un premio por no moverse.

Dicho de otro modo, proteger sin trabar: dar apoyo cuando hay un parate real y, al mismo tiempo, mantener vivo el empuje para aceptar trabajos, buscar clientes y seguir creciendo.

La tensión fundamental reside en balancear la seguridad de un ingreso (red de protección) con los incentivos para la actividad económica y la creación de riqueza.

Principales argumentos económicos

1. Incentivos y "Riesgo Moral"

Este es el concepto económico central; el riesgo moral describe cómo los individuos pueden cambiar su comportamiento si están protegidos de las consecuencias negativas de sus acciones.

En vez de esforzarse por sostener la actividad o salir a buscar clientes rápido, pospone decisiones, acepta menos trabajos o toma riesgos de negocio que no tomaría si no existiera esa red.

- Subsidio a la inactividad: Cuando la prestación es atractiva y su continuidad exige bajos ingresos, baja el costo de no reactivarse: aceptar encargos pequeños o buscar clientes puede hacer perder el beneficio, por lo que se pospone la búsqueda o se rechazan trabajos puente.

Así, la cobertura termina financiando el parate y genera riesgo moral, justo lo opuesto a lo que se busca.

- Reducción de la aversión al riesgo: Si bien un poco de seguridad es buena para fomentar que la gente emprenda, un exceso de protección puede llevar a tomar decisiones de negocio poco meditadas, sabiendo que existe una red de seguridad pública en caso de fracaso.

Esto puede llevar a una asignación ineficiente de recursos en la economía, con más emprendimientos inviables de los que habría en otras circunstancias.

Cuando el Estado asegura un ingreso mientras alguien está sin trabajo, no puede cubrir “todo y sin condiciones” porque eso afloja los incentivos a moverse rápido aumentando el riesgo moral.

La teoría muestra que el diseño “que mejor funciona” no es el perfecto (cobertura plena), sino el que equilibra protección e incentivos: poner una carencia breve (un tiempo mínimo antes de cobrar), pagar solo una parte del ingreso perdido y pedir acciones concretas (buscar trabajo, capacitarse, aceptar ofertas razonables).

Para independientes, además conviene usar señales fáciles de verificar —por ejemplo, caída comprobable de facturación, pérdida del cliente principal o cese por fuerza mayor— para activar la ayuda solo cuando hay un parate real y acompañar con servicios que aceleren la vuelta a, en este caso, facturar. (Holmström, 1979).⁶⁷

2. Eficiencia del mercado laboral y "costos de búsqueda"

Las prestaciones por desempleo, por diseño, afectan la dinámica de búsqueda de empleo.

- Aumento del "ingreso de reserva": Para un asalariado, la prestación eleva su "salario de reserva" (el mínimo que aceptaría por un nuevo trabajo), dándole más tiempo para encontrar una mejor coincidencia.

⁶⁷ <https://people.duke.edu/~qc2/BA532/1979%20Rand%20Holmstrom.pdf>

Para un autónomo, podría elevar su "ingreso de reserva", haciendo que rechace proyectos más pequeños o menos rentables que, sin la prestación, aceptaría para mantener su actividad a flote.

Esto puede reducir la fluidez y el dinamismo de los servicios profesionales.

- Flexibilidad vs. rigidez: El trabajo independiente es un amortiguador del mercado: permite entrar y salir de actividades cortas, probar nichos y combinar encargos.

Un esquema de prestaciones demasiado rígido puede "formalizar" en exceso esta flexibilidad, imponiendo cargas burocráticas y desincentivando la entrada y salida ágil de actividades económicas cortas o experimentales.

3. Sostenibilidad fiscal y diseño actuarial

Este es el argumento pragmático sobre la viabilidad financiera del sistema.

Un esquema para independientes tiene que pagar lo que promete (solventía) sin romper el presupuesto y, a la vez, premiar la reactivación.

- Irregularidad de ingresos: A diferencia de los salarios, los ingresos de los autónomos son volátiles y, a menudo, estacionales.

Esto hace extremadamente complejo calcular una base de cotización justa y estable.

- Definir el "hecho causante": ¿Cuándo está un autónomo "involuntariamente desempleado"? ¿Es cuando pierde a su principal cliente? ¿Cuándo sus ingresos caen por debajo de un umbral? ¿O solo cuando termina legalmente su negocio? Definir esto de forma objetiva y a prueba de fraudes es un desafío administrativo y legal inmenso, mucho mayor que verificar un despido.

- Costos administrativos: La verificación de la situación real de un trabajador independiente (ingresos, búsqueda de clientes, etc.) es mucho más costosa y compleja que la de un asalariado, lo que encarecería la gestión del sistema de prestaciones.

La visión de los organismos internacionales

En el plano comparado, los principales organismos coinciden en modernizar los esquemas de protección para que dialoguen con trayectorias laborales no lineales (autoempleo, multiactividad, plataformas)

-Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE):

La OCDE⁶⁸ pone el foco en las "Políticas activas de empleo", es decir, en lugar de simplemente dar una prestación (política pasiva), aboga por vincular las ayudas a la capacitación, la asesoría para la reconversión del negocio o la búsqueda de nuevas oportunidades.

Promueve los esquemas de capitalización del desempleo (pago único), ya que convierten un subsidio pasivo en una inversión activa para crear una nueva fuente de empleo.

Advierte sobre el riesgo fiscal de extender los sistemas tradicionales sin una reforma profunda que considere la sostenibilidad.

En su síntesis de reformas recientes, enfatiza el balance entre suficiencia y trabajo de segunda mejor (tasas de reemplazo parciales, duraciones acotadas, compatibilización con ingresos bajos) y el uso de criterios ligados a la actividad para contener el riesgo moral y acelerar la reinserción.

68

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/12/the-missing-entrepreneurs-2019_668840b2/3ed84801-en.pdf

Algunas jurisdicciones, además, utilizan pagos únicos de capitalización para emprender como instrumento de activación, convirtiendo transferencias pasivas en inversión inicial.

A su vez, ha documentado extensamente la necesidad de reformar los sistemas de protección social para incluir a trabajadores no estándar.

En su informe "Income Support for Jobseekers: Trade-offs and Current Reforms" (2023), la organización identifica que varios países están considerando o han implementado extensiones de la protección por desempleo para trabajadores independientes.⁶⁹

La OCDE sugiere que una opción pragmática sería asegurar a los trabajadores independientes únicamente contra pérdidas de ingresos durante shocks sectoriales o económicos generales, en oposición a los idiosincráticos, para limitar el riesgo moral.

En el mismo andarivel, el organismo advierte que extender las prestaciones por desempleo a trabajadores independientes conlleva un riesgo significativo de riesgo moral, ya que los trabajadores podrían ajustar estratégicamente sus patrones de trabajo para maximizar los beneficios.

-Organización Internacional del Trabajo (OIT):

La OIT impulsa la agenda del "Trabajo Decente" y la extensión universal de la protección social.⁷⁰⁷¹

Argumenta que la exclusión de los trabajadores independientes de las redes de protección social crea una ciudadanía de segunda clase y fomenta la precariedad,

⁶⁹ [Income support for jobseekers \(EN\)](#)

⁷⁰ [Trabajo decente | International Labour Organization](#)

⁷¹ (Piso de Protección Social, Recomendación 202)

especialmente con el auge de la gig economy (economía de plataformas).

En su módulo específico sobre trabajadores por cuenta propia, la OIT describe la “exclusión legal”: “La legislación de seguridad social a menudo se centra solo en los empleados.

A veces, los trabajadores autónomos están excluidos de facto porque no cumplen ciertos criterios de elegibilidad (ingresos mínimos).”⁷²

La OIT presiona para que los países innoven y creen sistemas de protección híbridos y flexibles que se adapten a las trayectorias laborales no lineales, garantizando un piso de protección para todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual.

En la Recomendación núm. 202 (2012) fija el marco del “piso de protección social” y orienta a los países a establecer y mantener garantías básicas de seguridad de ingresos y acceso a servicios esenciales como parte de sistemas integrales de seguridad social, con la mira puesta en extender cobertura y no dejar a nadie atrás.

Esta norma sirve de base para combinar componentes no contributivos (piso) con esquemas contributivos, es decir, arreglos híbridos, como mencionamos anteriormente, que se puedan adaptar a distintas formas de trabajo.

En el Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-22 documenta los déficits de cobertura en formas no estándar (incluido el autoempleo y plataformas) y llama a avanzar hacia la universalidad con mecanismos portables, digitales y adaptativos que reduzcan barreras de entrada y verificación.⁷³

Para la OIT, innovar significa mezclar (piso + seguros), simplificar (afiliación, pago y

⁷² <https://www.social-protection.org/gimi/Emodule.action?id=61&>

⁷³

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40soc_sec/documents/publication/wcms_842103.pdf?

control), y adaptar (portabilidad, reglas por trayectoria) de modo que todas las personas —asalariadas, independientes o de plataformas— cuenten con protección efectiva, sin depender de su modalidad contractual.

-Banco Mundial

El Banco Mundial ha estudiado extensamente los desafíos de la protección social para trabajadores de economía informal y economía informal.

En su informe *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (2023) y, en particular, en el Capítulo 6: *Social Protection for Online Gig Workers*, muestra que la mayoría de los gig workers carece de protección social y que muchos quedan en una “missing middle”: personas que no califican para programas asistenciales por focalización de ingresos, pero tampoco acceden a seguros contributivos por tener empleo no estándar, ingresos irregulares o baja densidad de aportes; “no son lo suficientemente pobres para la asistencia social, ni lo bastante integrados como para los seguros contributivos”.⁷⁴

El Banco Mundial plantea que, en países en desarrollo con alta informalidad y autoempleo de baja productividad, no sirve “trasplantar” esquemas pensados para economías avanzadas y avanzar hacia cobertura universal sin segmentar: un piso público garantizado y, encima, capas contributivas (obligatorias y voluntarias) para incluir a informales y autónomos.

En el corto plazo, sugiere experimentar con entornos de prueba regulatorios, micro-productos y empujones de diseño para aumentar la adhesión, y alianzas con plataformas para registro, inscripción y canal de contribuciones, compatibilizando prestaciones con ingresos pequeños.

Pide además medir mejor (datos y encuestas), expandir y usar registros sociales con mensajes claros, promover acreditación y formación (especialmente para mujeres y trabajadores de baja calificación) y pilotear “obras públicas digitales” que

⁷⁴ [World Bank Document](#)

generen ingresos y habilidades.

También recomienda apoyar nuevas formas de negociación colectiva y, donde haya capacidad institucional, clarificar la relación laboral en el trabajo de plataformas.

El banco documenta innovaciones en seguro social para trabajadores independientes informales en diez países, identificando programas que combinan seguro de salud basado en el empleo, seguro de desempleo y programas específicos.⁷⁵

-Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) impulsa, a través del Laboratorio de Seguridad Social Digital, soluciones costo-efectivas para ampliar el acceso y la cobertura de la seguridad social entre los millones de trabajadores independientes de América Latina y el Caribe.

El Laboratorio trabaja en dos frentes: optimiza y adapta herramientas de los sistemas existentes y, al mismo tiempo, prueba nuevos productos de aseguramiento apoyados en datos y canales digitales, con énfasis en pilotos para trabajo en plataformas y autoempleo.⁷⁶

Según el BID, “el 26% de las personas que trabajan en América Latina lo hacen de manera independiente, sin un empleador directo.”⁷⁷

En países donde la afiliación es voluntaria (Honduras, México, Perú), los niveles de cobertura son muy bajos.

⁷⁵

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/01/breaking-the-vicious-circles-of-informal-employment-and-low-paying-work_040b6f24/f95c5a74-en.pdf

⁷⁶ [BID | Laboratorio de Seguridad Social Digital](#)

⁷⁷

<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-problema-pendiente-millones-de-trabajadores-sin-seguridad-social/>

Incluso donde es obligatorio (Bahamas, Colombia, Ecuador), una parte importante permanece fuera debido a costos elevados, falta de fiscalización efectiva y percepción de que los beneficios no compensan el gasto, afirma el BID.

Frente a este panorama, el BID promueve innovación práctica: pruebas controladas con plataformas y billeteras digitales para facilitar registró, pagos fraccionados y proporcionales por tarea, y verificación simple de actividad con datos administrativos; uso de economía del comportamiento (inscripción por defecto, recordatorios, matching público focalizado) para elevar la adhesión; y evaluación rigurosa de pilotos en países como Chile, Colombia, México, Perú y Brasil, con miras a escalar lo que funcione y reducir el costo administrativo.⁷⁸

En la publicación “Hacia mejores mecanismos de protección de riesgos para la clase media y vulnerable: un análisis para los países andinos se analiza el seguro de desempleo en la subregión”⁷⁹ describe límites del esquema vigente, compara arreglos (indemnización, cuentas de cesantía y seguro de desempleo), advierte sobre riesgo moral y sostenibilidad, y propone un diseño híbrido que combine seguro de desempleo con cuentas individuales, un piso de ingreso garantizado y condicionalidades activas (búsqueda y capacitación), detallando parámetros como tasas de reemplazo y duración del beneficio.

Adicionalmente, el BID publica guías operativas para simplificar la experiencia del usuario independiente ante la seguridad social, identificando cuellos de botella y oportunidades de diseño en Brasil, Chile, Colombia, México y Perú; la tesis es que los esquemas derivados del “modelo asalariado” no calzan bien con ingresos volátiles y multiactividad, por lo que se requieren reglas portables, compatibles con micro-ingresos y procesos digitales de baja fricción.⁸⁰

⁷⁸ <https://www.iadb.org/es/proyecto/RG-T4026?>

⁷⁹

<https://publications.iadb.org/es/hacia-mejores-mecanismos-de-proteccion-de-riesgos-para-la-clase-media-y-vulnerable-un-analisis-para>

⁸⁰ [Mejorar las vidas de los trabajadores independientes: el camino hacia su aseguramiento efectivo | Publicaciones](#)

-Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL):

La CEPAL ha analizado específicamente los desafíos de protección social para trabajadores de plataformas digitales, una forma moderna de trabajo independiente.

Su estudio "Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas" identifica tres ámbitos problemáticos principales: relaciones laborales en el límite entre trabajo asalariado e independiente, cobertura no contributiva muy focalizada, y riesgo de fragmentación adicional de los sistemas.⁸¹

En cuanto a soluciones, la comisión cepalina identifica tres vías complementarias: (a) mecanismos regulatorios que clarifican o presumen la relación laboral con implicancias directas en la cobertura; (b) adaptaciones contributivas (criterios y requisitos diseñados para formas no estándar, incluidos autónomos) y medidas específicas para plataformas, combinando instrumentos contributivos y no contributivos; y (c) aprendizaje comparado de la UE (pilar social, avances regulatorios sobre plataformas) para orientar reformas en la región y aprender de sus falencias: "al menos cuatro países (Irlanda, Portugal, Rumania y Suecia) extendieron el acceso a los sistemas de prestaciones para el desempleo a trabajadores por cuenta propia, flexibilizando las condiciones de elegibilidad para incluirlos. Sin embargo, en la práctica, las medidas implementadas tuvieron problemas de cobertura efectiva y suficiencia que dejaron en evidencia las falencias de los sistemas de protección social."

CEPAL propone asegurar acceso inmediato al seguro de desempleo para trabajadores de plataformas, ampliar la base contributiva con criterios de sostenibilidad, y avanzar hacia la convergencia con el régimen general, cerrando lagunas previsionales y corrigiendo brechas de género, para elevar la suficiencia y calidad de la protección.

⁸¹ [Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas: reflexiones para América Latina](#)

Casos Internacionales: Distintos modelos en acción

Los países han adoptado diferentes soluciones, lo que demuestra que no hay un modelo único.

España⁸²

España ofrece un caso de estudio especialmente útil porque no adhirió a los trabajadores independientes al seguro de desempleo de asalariados, sino que creó un régimen específico y contributivo para ellos.

La cobertura no es automática: para tener derecho hay que cotizar expresamente la contingencia de cese de actividad dentro de la cuota mensual.

Cuando ocurre el cese, la autoridad exige acreditar un cierre total e involuntario de la actividad por causas económicas, técnicas, productivas u organizativas, o bien por fuerza mayor; no basta con una oscilación normal de ingresos.

Además, el solicitante debe estar al corriente de pago, cursar la baja administrativa correspondiente y asumir el compromiso de actividad (disponibilidad y, en su caso, acciones de reorientación).

La cuantía se calcula sobre una base reguladora obtenida de las bases por las que se venía cotizando y la duración se vincula al periodo de cotización acumulado por esta contingencia, de modo que el sistema premia trayectorias con aportes regulares y limita la exposición fiscal.

En términos de diseño, el esquema español reconoce la necesidad de un colchón para el autónomo, pero lo encapsula en un marco actuarial diferenciado que combina cotización previa, causales tasadas y verificables y condiciones ligadas a la actividad; con ello contiene el riesgo moral (evita subvencionar paradas oportunistas), modera los costos administrativos al apoyarse en pruebas

⁸² <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/TrabajadoresMar/2277>

documentales claras y preserva incentivos para la rápida reactivación.

Alemania⁸³

Alemania permite que las personas trabajadoras por cuenta propia se incorporen voluntariamente al seguro público de desempleo mediante la llamada “versicherungspflicht auf Antrag” (seguro obligatorio a solicitud).

Respetar la naturaleza independiente del autónomo, dándole la opción de asegurarse dejando que aquellos que perciben un mayor riesgo o valoran más la seguridad pueden optar por pagar las contribuciones y estar cubiertos.

Mitiga el problema de la "selección adversa", ya que la decisión de contribuir recae en el individuo.

Es un enfoque basado en la libertad de elección que reduce la carga fiscal obligatoria sobre el colectivo, pero que puede dejar sin protección a quienes no optan por asegurarse.

-Francia⁸⁴

Francia cuenta con la Allocation des Travailleurs Indépendants (ATI), una prestación específica para trabajadores independientes que cesan su actividad de forma definitiva e involuntaria.⁸⁵

Su principal condición para acceder es haber “cesado su actividad involuntariamente, debido a: liquidación judicial; una administración judicial con sustitución del administrador a petición del tribunal o un cese voluntario por una

⁸³ <https://www.arbeitsagentur.de/freiwillige-arbeitslosenversicherung>

⁸⁴ <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/opendata/RINFANR5L15B4051.html>

⁸⁵ <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23994>

actividad económicamente inviable certificada por un tercero de confianza, es decir, si los ingresos del trabajador autónomo han disminuido bruscamente”.

El Gobierno francés llama al tercero de confianza a un contador público o un establecimiento de la red consular que corresponda a su actividad.

Rigiendo desde fines del 2019, la administración la presenta como un “ingreso de reemplazo” y, además, “sin cotización adicional” para el beneficiario.

Según un informe de la Comisión de Asuntos Sociales de la Asamblea Nacional francesa, el ATI existe pero casi no se usa porque es poco visible, muy restringido y de baja generosidad.⁸⁶

Para que cumpla su función (dar un colchón real a independientes ante un cese verificado), la Comisión propone simplificar el acceso, mejorar suficiencia y alinear la gestión con las especificidades del trabajo independiente, manteniendo controles que eviten comportamientos oportunistas.

-Irlanda — Jobseeker’s Benefit for the Self-Employed (JBSE)⁸⁷

Irlanda reconoce el desempleo de trabajadores independientes mediante el JBSE, una prestación contributiva para personas de 18 a 66 años que cesan la actividad y han pagado suficientes PRSI; la duración es de 6 o 9 meses según el historial de cotización.

Para cobrar, hay que no seguir autoempleado, estar apto y disponible para trabajo a tiempo completo, buscar empleo de forma genuina y acreditar el desempleo.

⁸⁶ https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/documents/cion-soc/l17n863153402_document.pdf

⁸⁷ <https://www.gov.ie/en/department-of-social-protection/services/jobseekers-benefit-for-the-self-employed/>

Se permite trabajar como asalariado hasta 3 días por semana y cobrar por los días restantes de desempleo; en cambio, retomar aunque sea parcialmente el autoempleo corta el derecho.

-Estados Unidos - El Desafío de la Gig Economy:

Antes de la pandemia, los trabajadores independientes estaban, por regla general, excluidos del seguro de desempleo estatal.

La respuesta de emergencia fue la Pandemic Unemployment Assistance (PUA)⁸⁸, creada por la CARES Act (27 de marzo de 2020), que habilitó temporalmente la cobertura para autónomos, “gig workers” y otros no elegibles en los esquemas regulares; el programa fue prorrogado y expiró el 6 de septiembre de 2021 con el American Rescue Plan.

Esto ha abierto un debate masivo sobre si esta red de seguridad debe ser permanente.

Los argumentos económicos en contra (costo, fraude, desincentivos) chocan con la realidad de un mercado laboral donde millones de personas trabajan en estas modalidades y carecen de cualquier tipo de protección social.

El caso de EE.UU. ilustra cómo las nuevas formas de trabajo están forzando a los sistemas de protección social a enfrentar una realidad para la que no fueron diseñados.

¿Cuál es el panorama en América Latina?

América Latina enfrenta un panorama, en general, incompleto en materia de protección por desempleo para trabajadores independientes.

⁸⁸ [PUA_FactSheet.pdf](#)

La mayoría de los países no ofrece un seguro de desempleo específico para cuentapropistas: priorizan pensión y salud mediante regímenes simplificados (p. ej., Monotributo en Uruguay y Argentina, MEI en Brasil), mientras el Seguro de Desempleo se mantiene restringido a trabajadores dependientes.

Una excepción parcial es Colombia, que abre acceso al Mecanismo de Protección al Cesante para independientes si se afilian y aportan, combinando apoyo económico con servicios de empleo.

Colombia: Mecanismo de Protección al Cesante

Colombia no tiene un “seguro de desempleo clásico” para autónomos, pero sí un Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) que integra prestaciones económicas, pago de aportes a salud y pensión durante el desempleo y servicios de empleo/capacitación, administrado por las Cajas de Compensación Familiar con cargo al FOSFEC.

En términos legales, el MPC nace con la Ley 1636 de 2013 y fue actualizado por la Ley 2225 de 2022 y su reglamentación (Decreto 1493 de 2022).⁸⁹

El Ministerio del Trabajo y el DNP describen el objetivo del esquema: mitigar la pérdida de ingresos y sostener la afiliación a salud y pensiones mientras la persona se reinserta, articulando políticas pasivas con ruta de empleabilidad (orientación, intermediación y capacitación).

La Ley 1636 dispone que los trabajadores independientes pueden acceder si aportaron a una Caja de Compensación “por lo menos dos (2) años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años” y si están afiliados a salud y pensión; la Superintendencia del Subsidio Familiar aclara que la afiliación previa a los Sistemas de Seguridad Social y a una Caja es requisito.

El artículo 9 de esta ley establece que para los independientes la afiliación es

⁸⁹ [Mecanismos de protección al cesante](#)

voluntaria y el ahorro de cesantías también.

En la práctica, Colombia ofrece a los independientes una vía real de protección ante el cese, si han construido historial de aportes a Caja y mantienen afiliación a salud/pensión.

Desafío y limitaciones del seguro de desempleo para independientes

Este capítulo aborda un problema de diseño con límites reales: como no es posible verificar sin costo el cese ni el esfuerzo de reactivación, el seguro debe equilibrar protección e incentivos con parámetros parciales, disparadores verificables y condicionalidades simples y, a su vez, cómo construir una red de protección por desempleo para trabajadores independientes que amortigüe caídas de ingresos sin desactivar los incentivos a producir, innovar y volver a la actividad.

La evidencia muestra que los independientes carecen de cobertura y quedan expuestos tanto a parates individuales (p. ej., pérdida del cliente principal) como a choques que afectan a todo su sector (p. ej., desplome del turismo).

Trasladar sin más el seguro de los asalariados no resuelve el problema: los ingresos del autónomo son volátiles, el “hecho causante” es difuso y su verificación, costosa y lenta.

El debate, entonces, deja de ser sobre “merecimiento” y pasa a ser de diseño: cómo equilibrar protección e incentivos, conteniendo el riesgo moral, evitando rigideces en el mercado y garantizando sostenibilidad fiscal/actuarial.

El riesgo moral constituye la principal preocupación identificada por los organismos internacionales.

Una prestación mal calibrada puede financiar parates oportunistas o elevar el “ingreso de reserva” del autónomo, alentando a rechazar encargos puente que sostienen la actividad.

La teoría y la práctica comparada sugieren un haz de reglas que preserva incentivos sin desproteger: carencias breves, tasas de reemplazo parciales, duraciones acotadas, compatibilización con ingresos bajos y condicionalidades de activación (búsqueda, capacitación, aceptación de ofertas razonables).

Para los independientes, además, la activación debe anclarse en señales verificables de cese o merma sustantiva —caída comprobable de facturación, pérdida del cliente principal, fuerza mayor— reduciendo el margen para conductas estratégicas y enfocando el esfuerzo administrativo donde realmente hay desempleo económico.

El segundo eje es la eficiencia del mercado.

El trabajo independiente funciona como amortiguador y laboratorio de proyectos: entra y sale de tareas cortas, explora nichos, combina encargos.

Un seguro excesivamente “asalariado” corre el riesgo de formalizar en exceso esa plasticidad, introduciendo trámites y reglas que enlentecen la rotación natural del autoempleo y encarecen la experimentación.

El objetivo de política no es congelar decisiones, sino suavizar la trayectoria de ingresos en los baches sin elevar artificialmente el piso de aceptación de trabajos que sostienen la continuidad del negocio.

El tercer eje es la sostenibilidad.

A diferencia del salario, la base de cotización del independiente es móvil y estacional; definirla exige reglas simples, predecibles y a prueba de fraude.

También hay un problema de “costo de monitoreo”: comprobar ingresos reales, esfuerzos de búsqueda y disponibilidad efectiva es más caro que verificar un despido.

Por eso, los diseños viables se apoyan en pruebas documentales de bajo costo (facturación electrónica, bajas registrales, certificaciones de terceros de confianza) y en una administración digital que automatice cruces y reduzca discrecionalidad.

Lecciones y mejores prácticas

La comparación internacional aporta lecciones útiles y cautelas, por ejemplo, España reconoce la especificidad del colectivo con un régimen contributivo de “cese de actividad” que exige cotización previa, causales tasadas y compromiso de activación; reduce el riesgo moral, pero su selectividad limita el acceso.

Alemania ofrece aseguramiento voluntario dentro del seguro público: respeta la libertad de elección y contiene la carga fiscal, aunque deja sin red a quienes no optan por entrar.

Francia creó la ATI como ingreso de reemplazo sin cotización adicional, pero su uso ha sido bajo por elegibilidad estricta, baja generosidad y escasa visibilidad, lo que alerta sobre el triángulo acceso-suficiencia-costos.

Irlanda incorporó una prestación contributiva (JBSE) con duración finita y compatibilidades parciales, haciendo explícito el principio de activación.

Estados Unidos, con la PUA pandémica, mostró que la cobertura es técnicamente posible cuando hay voluntad política y capacidad administrativa, pero también expuso desafíos de costo y control si se pretende permanencia.

En América Latina, prevalece la ausencia de un seguro específico y el foco en regímenes simplificados para salud y pensiones; Colombia destaca por articular apoyos económicos con servicios de empleo a través de las Cajas, aunque la afiliación y densidad de aportes condicionan el acceso.

La lección transversal es que “un modelo para todos” todavía no existe en LATAM: las puertas de entrada, las pruebas de cese y la arquitectura financiera determinan tanto la cobertura como la conducta.

En la experiencia comparada y en la literatura especializada de los distintos organismos internacionales aparecen líneas de acción convergentes: articular las prestaciones con políticas activas y calibrar cuidadosamente los parámetros para evitar desincentivos; cuando la verificación de causales individuales es débil, priorizar coberturas frente a shocks agregados; avanzar hacia pisos universales con capas contributivas adaptadas a trayectorias no lineales, con portabilidad y procedimientos simples; cerrar la “franja intermedia” mediante experimentación regulatoria, micro-productos, pagos fraccionados y alianzas con plataformas y canales digitales que reduzcan barreras de entrada y mejoren el recaudo; incorporar herramientas de economía del comportamiento (inscripción por defecto, recordatorios), pagos proporcionales por tarea y evaluación rigurosa de pilotos antes de escalar; y advertir que las extensiones legales a cuenta propia, si no vienen acompañadas de rediseños operativos y financiamiento adecuados, tienden a producir baja cobertura efectiva y prestaciones insuficientes.

Del recorrido surgen límites claros y criterios de diseño.

Los límites: riesgo moral si la elegibilidad se ancla en autodeclaraciones o umbrales fáciles de manipular; costos administrativos altos si la verificación es caso por caso sin data fiscal; cobertura acotada si los parámetros son tan estrictos que vuelven residual el acceso; y heterogeneidad de nuestro objeto de estudio que vuelve ineficiente cualquier regla única.

Los criterios: elegibilidad basada en señales objetivas y digitales; parámetros que protejan baches reales sin elevar en exceso el ingreso de reserva; condicionalidades de activación simples y cumplibles; compatibilidades parciales con micro-ingresos para mantener el músculo comercial; y una arquitectura financiera mixta que combine contribuciones proporcionales, apoyo estatal focalizado y, donde sea pertinente, opción voluntaria o cuentas de cesantía.

En síntesis, el desafío no es elegir entre proteger o incentivar, sino diseñar un seguro de desempleo que funcione como trampolín y acelere al trabajador independiente la vuelta a la actividad.

La extensión de la protección por desempleo a trabajadores independientes no constituye simplemente una expansión técnica de sistemas existentes, sino una transformación fundamental hacia sistemas de protección social más inclusivos y adaptados a las nuevas realidades laborales del siglo XXI.

En el penúltimo capítulo veremos algunas ideas filosóficas y prácticas que se estarán empezando a gestar para una cuestión tan esencial como proteger a todos los trabajadores independientemente del modo en que prestan sus tareas.

CAPÍTULO V EMPLEO INDEPENDIENTE Y RIESGOS DE TRABAJO.

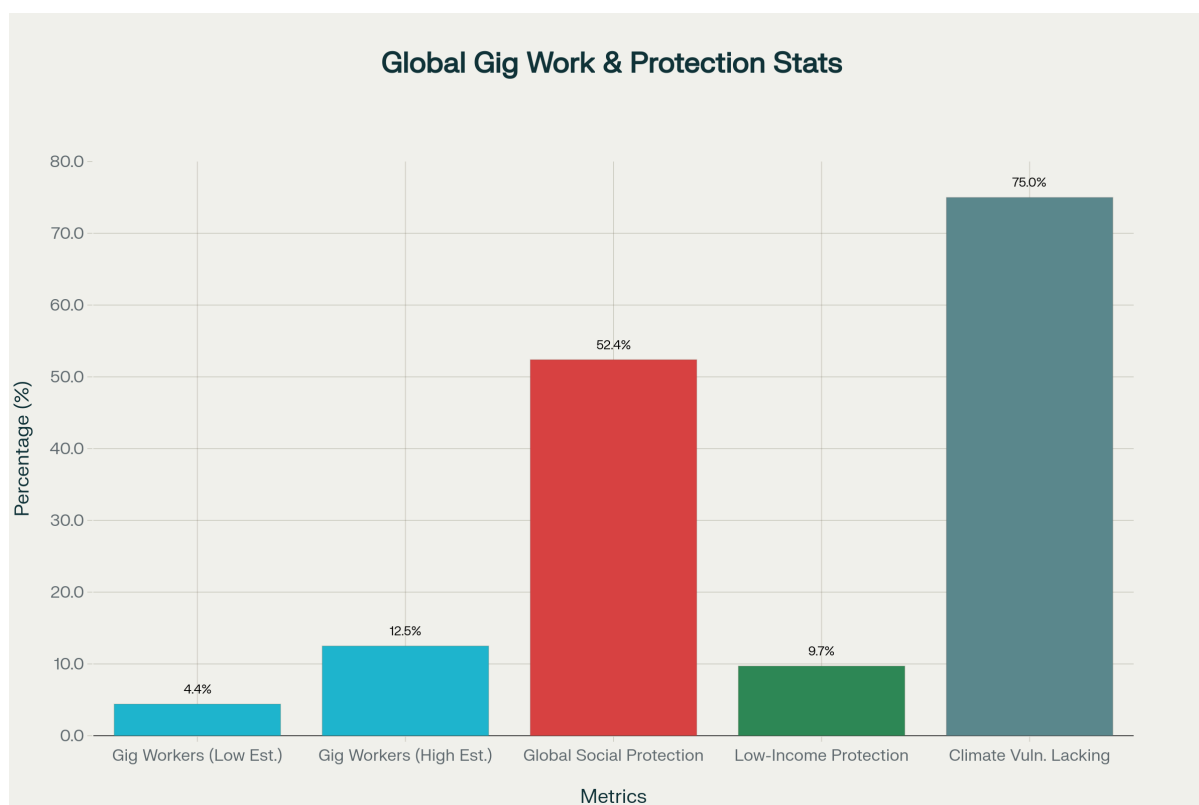
En este capítulo analizaremos la manera en que se manejan hoy y algunas propuestas de mejora, de los riesgos de trabajo para trabajadores independientes, desde que en nuestro país, se trata de un subsistema de la Seguridad Social.

En primer lugar observaremos posturas de organismos colegas y luego haremos eje en algunas posturas de vanguardia que está llevando adelante la Unión Europea.

Tendencias Globales e Informes de Organismos Internacionales (2020-2025)

Los últimos cinco años han sido testigos de transformaciones sin precedentes en el mercado laboral global, particularmente en lo que respecta al empleo independiente y las formas no estándares de trabajo.

La pandemia de COVID-19, la digitalización acelerada y el surgimiento de nuevas plataformas de trabajo han redefinido principalmente la naturaleza del empleo, generando tanto oportunidades como desafíos significativos para trabajadores, profesionales y formuladores de políticas públicas.



Tendencias globales del empleo independiente y riesgos laborales 2020-2025: estadísticas claves de organismos internacionales

Panorama Global del Empleo Independiente: Magnitud y Crecimiento

Dimensiones del Fenómeno

El trabajo esporádico en línea se ha convertido en una parte creciente y significativa del mercado laboral mundial.

Según el informe "Trabajar sin Fronteras" del Banco Mundial (2023), los trabajadores esporádicos en línea representan entre el 4,4% y el 12,5% de la fuerza laboral mundial, con estimaciones que oscilan entre 154 millones y 435 millones de trabajadores a nivel global.

Esta variación en las cifras refleja la dificultad inherente para medir con precisión un fenómeno laboral que trasciende las categorías tradicionales de empleo.⁹⁰

⁹⁰

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/81f3a0ef-5cbf-48f9-9a80-84563e005a65/download>

La demanda de trabajo esporádico experimentó un crecimiento del 41% entre 2016 y el primer trimestre de 2023, impulsado especialmente por la pandemia de COVID-19.

Este crecimiento no se ha limitado a los países desarrollados; por el contrario, los países en desarrollo han mostrado un dinamismo particular en este sector.

En los países de ingreso bajo y mediano bajo, aproximadamente el 60% de las empresas encuestadas confirmaron que la proporción de trabajo externalizado a trabajadores esporádicos aumentó con el tiempo, mientras que menos de la mitad de las empresas en países de ingreso alto reportaron la misma tendencia.

Distribución Regional y Plataformas

El mapeo exhaustivo realizado por el Banco Mundial identificó 545 plataformas de trabajo esporádico en línea en todo el mundo, con sede en 63 países y trabajadores y clientes ubicados en 186 países.

Una contribución única de este análisis es el reconocimiento de que aproximadamente tres cuartas partes de las plataformas pueden considerarse regionales o locales, conectando trabajadores y trabajadores de uno o varios países de una misma región ⁹¹.

Los países de ingreso bajo y mediano representan el 40% del tráfico de las plataformas de trabajo esporádico.

Específicamente, el 18% de los visitantes procede de países de ingreso bajo y mediano bajo (encabezados por India, Ucrania, Filipinas, Indonesia, Pakistán y Nigeria), mientras que el 22% proviene de países de ingreso mediano alto, incluyendo la Federación de Rusia, Brasil, México, Belarús y Türkiye.

91

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/81f3a0ef-5cbf-48f9-9a80-84563e005a65/download>

Calidad del Empleo y Condiciones Laborales Hallazgos de la Unión Europea

El informe de Eurofound "Self-employment in the EU: Job Quality and developments in social protection" (2024) proporciona evidencia detallada sobre las condiciones laborales de los trabajadores independientes durante la pandemia.

Los hallazgos revelan una heterogeneidad significativa en la calidad del empleo entre diferentes tipos de trabajadores independientes.⁹²

Los trabajadores independientes económicamente dependientes (EDSSE, por sus siglas en inglés) emergieron como el grupo más vulnerable.

Durante la pandemia, el 58% de las mujeres EDSSE y el 49% de los hombres EDSSE se enfrentan a trabajos "estresantes" (donde las demandas laborales superan a los recursos disponibles), en comparación con tasas con aumento menores para otros grupos de trabajadores, según el mismo informe.

En términos de salud y bienestar, los EDSSE fueron los más desfavorecidos entre todos los tipos de trabajadores independientes.

Presentaron calificaciones superiores al promedio en al menos seis categorías de problemas de salud, particularmente agotamiento físico y emocional (15 puntos porcentuales por encima del promedio) y riesgo de depresión (6 puntos porcentuales por encima del promedio).

El reporte indica que las mujeres EDSSE fueron especialmente afectadas, mostrando las calificaciones más bajas en el Índice de Bienestar WHO-5 entre todos los grupos de trabajadores.

Sostenibilidad Financiera y Predictibilidad de Ingresos

⁹² <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-01/ef23004en.pdf>

La sostenibilidad financiera se convirtió en un desafío crítico durante la pandemia.

Los datos de Eurofound muestran que los EDSSE fueron dos veces más propensos que los empleados a indicar dificultades para llegar a fin de mes.

Más de la mitad de los EDSSE (52%) y el 49% de los trabajadores independientes no pudieron predecir sus ganancias para los próximos tres meses, en comparación con sólo el 12% de los empleados.

Las tasas de pobreza relativa para los trabajadores independientes en la UE aumentaron en 1 punto porcentual entre 2018 y 2020, mientras que para los empleados disminuyeron en 0,4 puntos porcentuales.

Paradójicamente, las tasas de privación material disminuyeron para los trabajadores independientes pero aumentan para los empleados durante el mismo período, lo que sugiere patrones complejos de impacto económico.

Brechas en la Protección Social: Un Desafío Persistente Cobertura Insuficiente en la Unión Europea

Uno de los hallazgos más preocupantes del informe de Eurofound es la persistencia de brechas significativas en la protección social.

En 2021, existían brechas de cobertura formal para al menos un grupo de trabajadores independientes en al menos una rama de protección social en 19 Estados miembros de la UE.

Las cifras son particularmente alarmantes: 16,8 millones de trabajadores independientes (más de la mitad de los aproximadamente 28 millones en la UE) carecen de cobertura de beneficios por desempleo.

Le siguen 5,3 millones sin cobertura de beneficios por enfermedad y 4,2 millones sin protección contra accidentes laborales y enfermedades profesionales.⁹³

La cobertura efectiva es aún más preocupante, ya que muchos trabajadores independientes tienen ingresos bajos o intermitentes y, por lo tanto, no califican para beneficios.

Cuando sí califican, los beneficios a menudo son inadecuados debido a las bajas contribuciones.

Panorama Global de Protección Social

El "Informe Mundial sobre Protección Social 2024-26" de la OIT revela que, aunque más de la mitad de la población mundial (52,4%) tiene algún tipo de cobertura de protección social (un aumento desde el 42,8% en 2015), persisten desigualdades significativas.

En los países de ingreso bajo, la cobertura se ha estancado en un 9,7% desde 2017.⁹⁴

La situación es particularmente grave en los países más vulnerables al cambio climático: en los 20 países más expuestos a la crisis climática, un asombroso 91,3% de las personas carece de cualquier forma de protección social.

Globalmente, la mayoría de los niños (76,1%) aún no tienen cobertura efectiva de protección social, y existe una brecha sustancial de género, con la cobertura efectiva de las mujeres (50,1%) por debajo de la de los hombres (54,6%).⁹⁵

⁹³ <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-01/ef23004en.pdf>

⁹⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-01/ef23004en.pdf>

⁹⁵ <https://reliefweb.int/report/world/world-social-protection-report-2024-26-universal-social-protection-climate-action-and-just-transition>

Riesgos Laborales y Seguridad Ocupacional en la Era Digital: Transformación Digital y Nuevos Riesgos

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha identificado la digitalización como uno de los factores más transformadores en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional.

El informe de la OIT "Revolución de la Seguridad y la Salud" (2025) destaca cómo la automatización, junto con herramientas y sistemas de vigilancia inteligentes, puede reducir la exposición a entornos peligrosos, pero también introduce riesgos significativos que deben gestionarse con especial cuidado.⁹⁶

Los riesgos organizativos y psicosociales surgen como preocupaciones centrales.

La introducción de automatización y robótica avanzada puede introducir nuevos factores de riesgo psicosocial que repercuten en la salud mental, la satisfacción laboral y el bienestar general de los trabajadores.

Específicamente, la utilización de sistemas robóticos puede reducir significativamente el control del puesto de trabajo, limitando la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones o demostrar creatividad, lo que puede conducir al agotamiento emocional y la pérdida de sentido del trabajo conforme el mismo informe al que venimos haciendo referencia.

Trabajo en Plataformas Digitales y Riesgos Psicosociales

EU-OSHA ha identificado tres áreas principales de preocupación en términos de riesgos psicosociales relacionados con el aislamiento profesional en el trabajo de

96

<https://cgrict.es/wp-content/uploads/2025/04/INFORME-OIT-SST-2025-DOC-20250417-WA0014.pdf>

plataformas: identidad profesional, equilibrio trabajo-vida y apoyo social en el lugar de trabajo.

Los trabajadores de plataformas están expuestos a riesgos laborales psicosociales a través de diversos medios, incluyendo el uso de gestión algorítmica para asignar, monitorear y evaluar el trabajo, relaciones laborales triangulares, y una prevalencia de arreglos de trabajo no estándares.⁹⁷

El estrés laboral es un indicador de riesgos psicosociales potenciales, y la mayoría de los trabajadores de plataformas experimentan estrés. Los lugares de trabajo y equipos de trabajo a menudo no están adaptados a las necesidades de los trabajadores de plataformas, un problema particular para profesionales y gerentes que trabajan dentro de plataformas.

Marco Regulator en Evolución

La Directiva de Trabajo en Plataformas de la UE, que entró en vigor el 1 de diciembre de 2024, representa un avance significativo en la regulación de este sector.

Esta directiva impone nuevas obligaciones a las empresas que facilitan el trabajo en la economía a través de medios electrónicos o plataformas digitales.⁹⁸

Entre las disposiciones más importantes se encuentra el requisito de que las plataformas digitales evalúen los riesgos—incluidos riesgos psicosociales y ergonómicos—planteados por las herramientas de IA para la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas.

⁹⁷ <https://endstress.eu/news/recent-reports-outline-issues-facing-this-category-of-workers/>

⁹⁸ <https://natlawreview.com/article/its-official-eu-platform-work-directive-here>

Las empresas no pueden usar herramientas de IA "de una manera que ponga presión indebida sobre los trabajadores de plataformas o que ponga en riesgo la seguridad y la salud física y mental de los trabajadores de plataformas".⁹⁹

Perspectivas Regionales: América Latina en el Contexto Global Características Distintivas de la Región

En América Latina y el Caribe, el trabajo esporádico debe analizarse en el contexto de elevados niveles de informalidad laboral existente.

El informe del Banco Mundial destaca que en países de ingreso bajo, aproximadamente el 90% de la fuerza laboral realiza trabajos informales, y este porcentaje no ha experimentado un gran descenso a lo largo del tiempo.¹⁰⁰

El trabajo esporádico en línea comparte características con el trabajo informal y otras formas de trabajo no estándar que prevalecen ampliamente en los países en desarrollo, donde la mayoría de las personas trabajan fuera del ámbito de aplicación de las regulaciones laborales y sin acceso al seguro social y las prestaciones.

Iniciativas de Protección Social Innovadoras

Varios gobiernos de la región están tomando medidas para ampliar el seguro social a trabajadores informales y autónomos.

Brasil, Colombia, India, Kenia, Malasia, Ruanda y Uruguay, entre otros, están implementando iniciativas para incluir también a los trabajadores esporádicos sin segmentar el mercado laboral.¹⁰¹

⁹⁹ <https://natlawreview.com/article/its-official-eu-platform-work-directive-here>

¹⁰⁰

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/81f3a0ef-5cbf-48f9-9a80-84563e005a65/download>

¹⁰¹

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/81f3a0ef-5cbf-48f9-9a80-84563e005a65/download>

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha explorado una "tercera vía" que va más allá de la clasificación tradicional "trabajadores independientes-dependientes" para incorporar a estos trabajadores a los esquemas de seguridad social.

Esta aproximación reconoce las características únicas del trabajo en plataformas que no encajan perfectamente en las categorías laborales tradicionales.

Desafíos y Oportunidades Específicas

La CEPAL, en su Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2024, identifica que la región se encuentra en una "trampa de crecimiento" que se ha prolongado por varias décadas, con una reducción en la tasa de creación de puestos de trabajo, especialmente empleos formales.

Grupos como los jóvenes, las mujeres, los adultos mayores, las personas migrantes y las personas que viven en zonas rurales son más propensos a tener trabajos informales.¹⁰²

En este contexto, el trabajo esporádico de naturaleza independiente puede representar tanto una oportunidad como un riesgo adicional.

Por un lado, ofrece flexibilidad y oportunidades de generación de ingresos para poblaciones históricamente excluidas mientras que por otro lado, puede perpetuar la precariedad laboral si no se desarrollan marcos de protección adecuados.

El Futuro del Trabajo y la Inteligencia Artificial Impacto de la IA Generativa

102

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/80595-estudio-economico-america-latina-caribe-2024-trampa-crecimiento-cambio-climatico>

El informe del FMI "Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work" (2024) proporciona una perspectiva crucial sobre cómo la inteligencia artificial generativa transformará el panorama laboral.

A diferencia de oleadas anteriores de automatización que afectaban principalmente trabajos de mediana calificación, la IA tiene el potencial de impactar empleos en toda la distribución de ingresos.¹⁰³

Las economías avanzadas experimentarán los beneficios y desafíos de la IA antes que las economías emergentes y en desarrollo, principalmente porque su estructura de empleo se centra en roles cognitivamente intensivos. Aproximadamente el 60% de los empleos en economías avanzadas están expuestos a la IA, comparado con el 40% en economías emergentes y el 26% en países de bajo ingreso.

Patrones de Exposición y Complementariedad

Existen patrones consistentes respecto a la exposición a la IA: las mujeres y las personas con educación universitaria están más expuestas pero también mejor posicionadas para aprovechar los beneficios de la IA, mientras que los trabajadores mayores tienen potencialmente menos capacidad para adaptarse a la nueva tecnología.¹⁰⁴

La desigualdad de ingresos laborales puede aumentar si la complementariedad entre la IA y los trabajadores de altos ingresos es fuerte, y los retornos del capital aumentarán la desigualdad de riqueza.

Sin embargo, si las ganancias de productividad son suficientemente grandes, los niveles de ingresos podrían aumentar para la mayoría de los trabajadores.

¹⁰³ <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/SDN/2024/English/SDNEA2024001.ashx>

¹⁰⁴ <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/SDN/2024/English/SDNEA2024001.ashx>

Respuestas Políticas y Marcos Regulatorios Recomendaciones del Banco Mundial

El Banco Mundial propone un paquete integral de direcciones políticas agrupadas en tres áreas: 1) armonizar reglas para empleos estándares y no estándares; 2) actualizar los sistemas de protección social; y 3) apoyar el aprendizaje de por vida.¹⁰⁵

La armonización de reglas de contratos de empleo busca crear un mercado laboral integrado que utilice formas no estándares de empleo incentivando a los trabajadores a unirse a la fuerza laboral y dando a las empresas acceso a un grupo de talento más grande.

Esto incluye según el Banco diferenciar correctamente entre empleados dependientes y trabajadores independientes, armonizar costos de contribución entre diferentes contratos de empleo dependiente, e incorporar arreglos flexibles en el empleo dependiente.

Innovaciones en Protección Social

La actualización de los sistemas de protección social es crítica para el futuro del trabajo.

Los sistemas actuales fueron diseñados para proporcionar protección laboral a través del modelo de relación de empleo estándar convencional.

Conforme lo sostiene el Banco Mundial, se requiere innovación para ofrecer protección a formas no estándares de empleo y actualizar las reglas de elegibilidad.¹⁰⁶

¹⁰⁵

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099060524074041161/pdf/P1796471e104d70c8193971d1ead6456d2e.pdf>

¹⁰⁶

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099060524074041161/pdf/P1796471e104d70c8193971d1ead6456d2e.pdf>

Las estrategias incluyen ampliar la protección contra riesgos ocupacionales, actualizar esquemas de seguro de desempleo y diseñar esquemas de beneficios portátiles de ahorro.

Los gobiernos están experimentando para crear nuevas herramientas para empleados dependientes en formas no estándares de empleo y herramientas para expandir la cobertura a trabajadores independientes con historial de ganancias consistentes y estables, con mecanismos para mitigar riesgo moral y selección adversa, tal como surge del mismo documento citado.

Aprendizaje por vida

El futuro del trabajo requerirá aprendizaje constante para que los empleados permanezcan empleables en un mercado laboral en constante cambio.

Dado que el trabajo esporádico permite que más personas ingresen al mercado laboral en sus propios términos, también requiere más responsabilidad individual de los trabajadores para adquirir habilidades y avanzar en sus carreras por cuenta propia.

Las políticas gubernamentales incluyen orientación profesional y mejores datos del mercado laboral, expansión del acceso a capacitación de alta calidad y apoyo adaptable.

Los gobiernos pueden incentivar el desarrollo de habilidades para trabajadores en formas no estándares de empleo a través de incentivos fiscales y cuentas de ahorro para capacitación.

Desafíos Emergentes y Consideraciones Futuras Sostenibilidad del Modelo

La dependencia excesiva de la economía de trabajo esporádico plantea dudas sobre su sostenibilidad a largo plazo.

Si una gran parte de la fuerza laboral se basa en trabajos temporales e inseguros, los sistemas de protección social, como las pensiones, los riesgos de trabajo y la atención médica, pueden verse comprometidos.

Los hallazgos del estudio del Banco Mundial sugieren que el enfoque más eficaz, en consonancia con la Brújula de Protección Social del Banco Mundial, sería ampliar la cobertura a trabajadores informales y autónomos de forma más generalizada, incluyendo también a los trabajadores esporádicos sin segmentar el mercado laboral.

Innovaciones Empresariales

Las empresas privadas están desarrollando soluciones para facilitar la planificación fiscal, el ahorro y el acceso a servicios financieros de los trabajadores esporádicos. Ejemplos incluyen Catch, una empresa con sede en Estados Unidos que ayuda a automatizar la declaración de impuestos de trabajadores independientes, y Koa, una empresa keniana que desarrolló una aplicación que permite a los trabajadores esporádicos contribuir a ahorros.¹⁰⁷

A medida que pasan los años y la tecnología avanza a pasos agigantados, el mundo del trabajo se transforma.

En pocas décadas vimos la digitalización y la expansión de internet, luego los smartphones y la geolocalización, más tarde la computación en la nube y el “big data”, y recientemente la automatización y la IA.

En ese recorrido, el trabajo mediado por plataformas digitales se consolidó como una nueva modalidad que reorganiza tareas, tiempos y vínculos laborales.

¹⁰⁷

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/81f3a0ef-5cbf-48f9-9a80-84563e005a65/download>

Este cambio abre oportunidades, pero también plantea desafíos para la seguridad y la salud en el trabajo: ritmos definidos por algoritmos, jornadas fragmentadas y exigentes, y riesgos físicos y psicosociales que requieren nuevas respuestas de prevención y protección.

Según el Banco Mundial¹⁰⁸, ya en 2023 se advertía que en la mayoría de los países en desarrollo quienes realizan trabajo en línea carecen de acceso efectivo a la protección social.

Esto no sorprende: el mercado laboral cambia más rápido que las normas y la regulación llega con rezago, dejando a esta nueva camada de trabajadores fuera de marcos pensados para empleos tradicionales (relación de dependencia, centros físicos de trabajo, jornadas fijas).

En este contexto, la Agencia Europea para la SST (EU-OSHA) llevó a cabo un estudio sobre los riesgos emergentes en distintas formas de trabajo en plataformas digitales, centrando la atención en cómo la organización del trabajo mediada por plataformas potencia riesgos tanto físicos como mentales más allá de los conocidos en empleos tradicionales.¹⁰⁹

Reseñamos este informe de la EU-OSHA porque engloba los aspectos clave del trabajo en plataformas en materia de riesgos y trae a colación riesgos emergentes que hoy nacen de la mediación algorítmica.

Formas de trabajo en plataformas digitales: tipología y características

El trabajo en plataformas digitales abarca una amplia heterogeneidad de modalidades.

¹⁰⁸ <https://blogs.worldbank.org/en/voices/promise-and-peril-online-gig-work-developing-countries>

¹⁰⁹ Todo lo que citemos entre comillas en este apartado pertenece a este documento: [OSH_policies_online_platform_economy.pdf](#)

Diversos estudios han propuesto taxonomías para clasificar las plataformas según sus características, coincidiendo en destacar ciertos ejes comunes.

En particular, se suelen distinguir las plataformas por: (a) el lugar de prestación del servicio (trabajo en ubicación física vs. trabajo en línea), (b) el nivel de cualificación requerido (tareas de baja vs. alta cualificación), y (c) quién asigna el trabajo (el cliente, el propio trabajador o la plataforma mediante algoritmos).

Combinando estos criterios, la literatura identifica al menos cuatro categorías fundamentales de trabajo en plataformas:

- Trabajo de plataforma presencial y de baja cualificación: tareas sencillas realizadas físicamente en el lugar del cliente (por ejemplo, reparto de comida, transporte de pasajeros tipo VTC, limpieza de hogares o recados domésticos).
- Trabajo de plataforma presencial y de alta cualificación: servicios especializados prestados en persona (por ejemplo, reparaciones o mantenimiento técnico a domicilio, trabajo sanitario o cuidados especializados bajo demanda).
- Trabajo de plataforma en línea de baja cualificación: encargos digitales sencillos realizados de forma remota a través de internet (por ejemplo, microtareas de entrada de datos, etiquetado de imágenes, moderación de contenidos online).
- Trabajo de plataforma en línea de alta cualificación: labores remotas que requieren habilidades avanzadas (por ejemplo, programación y desarrollo de software, diseño gráfico o multimedia, traducción profesional, consultoría a través de plataformas freelance).

Algunas plataformas operan a nivel local mediando servicios tangibles (“gig work” presencial), mientras otras funcionan de forma global en la nube conectando oferta y demanda de trabajo digital (“crowdwork” online).

A pesar de las diferencias, todas comparten la intermediación tecnológica y la gestión mediada por algoritmos de una fuerza laboral dispersa.

Es importante subrayar que la tipología simplifica la realidad, ya que cada plataforma específica tiene sus propias particularidades.

No obstante, el informe deja en claro que la distinción trabajo en plataforma en persona vs. en línea resulta especialmente útil para analizar los distintos riesgos de SST, como también reconocen organismos internacionales: tanto la Comisión Europea como la OIT diferencian fundamentalmente entre plataformas de trabajo en ubicación física y web-based (en línea).

En los apartados siguientes se examinan los riesgos emergentes asociados a estas formas de trabajo, desde los peligros físicos tradicionales que se ven agravados en el entorno de plataforma, hasta las nuevas tensiones psicosociales y organizativas derivadas del modelo digital.

Riesgos emergentes para la salud física en el trabajo en plataformas

Un primer hallazgo de la literatura es que, “en principio, los trabajadores de plataforma están expuestos a riesgos de SST similares a otros trabajadores que realizan estas tareas”.

En términos prácticos, los riesgos del trabajo en plataformas se parecen a los de ocupaciones tradicionales, pero la gestión algorítmica puede intensificarlos: quienes conducen vehículos con viajes contratados por el cliente mediante una app se exponen a siniestros viales, robos y fatiga, riesgos equiparables a los que enfrentan los taxistas.; los repartidores en bici o moto se exponen a accidentes y a la

intemperie; el personal de limpieza a demanda manipula químicos y trabaja en domicilios desconocidos; etc.

Es decir, lo que primero desprende este informe de EU-OSHA es que el riesgo no es “nuevo” en sí —se parece al de ocupaciones tradicionales—, pero la gestión algorítmica, la fragmentación de la jornada y la dependencia del rating¹¹⁰ pueden intensificar la exposición y dificultar pausas, EPP, formación y cobertura de seguridad social.

Sin embargo, menciona que “los riesgos se acentúan debido a la forma en que se organiza el trabajo en plataformas y a las condiciones en las que se realiza”.

Varios factores propios del modelo de plataformas agravan los peligros físicos existentes y crean otros nuevos:

- Sectores peligrosos y falta de formación: Muchas plataformas operan en sectores tradicionalmente de alto riesgo (transporte, limpieza, mantenimiento, construcción, etc.), que registran índices elevados de accidentes y enfermedades laborales. Realizar tareas en estos rubros ya es desafiante incluso para profesionales formados; con las plataformas, a menudo trabajan personas sin capacitación ni certificaciones adecuadas, lo que los pone en mayor peligro. Pocas plataformas verifican o exigen prueba de las cualificaciones de sus trabajadores (por ejemplo, diplomas o carnés profesionales). Así, puede suceder que alguien sin entrenamiento asuma, vía plataforma, tareas como reparaciones eléctricas o de construcción ligera, incrementando el riesgo de lesiones. La presión propia de estas aplicaciones para “trabajar más rápido o aceptar más tareas” agrava el panorama: cuando los trabajadores se sienten apremiados por cumplir más servicios en menos

¹¹⁰ Esa dependencia de las calificaciones no es un detalle menor: al influir en la asignación de tareas y el acceso a mejores franjas horarias, empuja a conductores y repartidores a aceptar más viajes/pedidos, evitar cancelaciones y extender la jornada para sostener o mejorar su “rating”. El resultado puede ser menos pausas y mayor exposición a riesgos (viales y psicosociales), porque la reputación condiciona horarios, destinos y volumen de trabajo en sistemas gestionados por algoritmos que ponderan calificaciones, reseñas y tasas de aceptación/cancelación. econstor.eu/bitstream/10419/262292/1/1807924874.pdf

tiempo, tienden a correr mayores riesgos y a descuidar medidas básicas de seguridad.

- Tareas añadidas y combinación de funciones: El trabajo en plataforma suele implicar tareas adicionales que no se requieren en empleos convencionales equivalentes. Por ejemplo, los trabajadores deben invertir tiempo en crear y mantener perfiles en la app, buscar activamente clientes, gestionar su reputación en línea y comunicarse con usuarios. Estas tareas extra suponen horas de trabajo no remunerado frente al computador o smartphone, que en un empleo tradicional no existirían (pues sería el empleador quien asigna el trabajo). Esto conlleva nuevos riesgos ergonómicos: un electricista o “handyman” que consigue clientes vía plataforma tal vez pase cada día largas horas ante la pantalla buscando encargos y organizando citas, sufriendo “dolor de ojos, molestias de espalda, etc., que no experimentaría si recibiera las asignaciones de un empleador”. La naturaleza autónoma y digital del trabajo en plataforma añade carga de trabajo invisible (gestión digital) que puede repercutir en la salud física (vista cansada, molestias músculo-esqueléticas) incluso en oficios manuales.
- Riesgos físicos según el tipo de tarea: Al centrarnos en la actividad principal, los riesgos físicos específicos dependen de la tarea concreta y del entorno en que se realice – es decir, si es un trabajo presencial o en línea. En el trabajo de plataforma presencial, altamente heterogéneo, encontramos múltiples peligros análogos a los de esos oficios en general. Por ejemplo: los repartidores y conductores enfrentan “riesgos de sufrir un accidente debido a la fatiga, distracciones (como el móvil) o violar el reglamento de tráfico”; los limpiadores a demanda se exponen a “productos químicos, riesgos ergonómicos y de seguridad como resbalar en suelos mojados”; los trabajadores de mantenimiento (fontaneros, electricistas contratados vía app) pueden estar expuestos a “agentes físicos (ruido, polvo, vibraciones al taladrar) y sustancias peligrosas (por ejemplo, gas al reparar una caldera)”, afrontando también riesgos posturales por el esfuerzo físico. Otros ejemplos incluyen cuidadores o niñeras (riesgo de exposición a agentes biológicos al

estar en contacto estrecho con adultos mayores, niños u otros clientes), o cuidadores de mascotas contratados online (exposición a posibles zoonosis o mordeduras). Además, al interactuar cara a cara con clientes desconocidos, los trabajadores presenciales de plataforma pueden enfrentar situaciones de “violencia, acoso o delincuencia” – un riesgo particularmente señalado para conductores de taxi por app o repartidores en ciertas áreas. Factores ambientales externos también agregan estrés y peligro: “las condiciones meteorológicas y la congestión del tráfico” se han reportado como fuentes de estrés para quienes realizan tareas de reparto o transporte en la vía pública (por ejemplo, un ciclista repartidor lidiando con lluvia intensa o un conductor en atascos constantes).

- Recursos de trabajo inadecuados: En la mayoría de los casos, los trabajadores de plataforma deben aportar sus propias herramientas, equipos de trabajo y equipos de protección personal (EPP) necesarios para la tarea. Pero al no haber un empleador tradicional que provea y adapte estos recursos, a menudo no son los apropiados: pueden usar herramientas domésticas poco seguras o carecer del EPP adecuado. Por ejemplo, un limpiador independiente podría no contar con guantes resistentes o máscaras al manipular químicos agresivos, o un repartidor puede no tener casco homologado si nadie se lo exige. La carencia o impropiedad del equipo eleva la exposición al riesgo de accidente o enfermedad profesional.
- Trabajar contrarreloj: Los algoritmos de las plataformas imponen con frecuencia plazos estrictos de entrega de servicios, fomentando una alta rotación de tareas. Para mantener sus ingresos y reputación, muchos trabajadores se apuran y toman atajos, a veces saltándose principios básicos de seguridad para ganar tiempo. Por ejemplo, un conductor podría exceder la velocidad o un técnico omitir medidas de protección para cumplir varios encargos en un día. Esta presión por productividad es propia del modelo de plataforma y amplifica la probabilidad de accidentes. Como señala el informe, los trabajadores de plataforma suelen “trabajar contra plazos ajustados y pasan por alto principios básicos de seguridad para ahorrar tiempo”, lo que

claramente agudiza los riesgos físicos.

En contraste, en el trabajo de plataforma enteramente en línea (teletrabajo mediado por plataforma), los riesgos físicos son distintos pero igualmente relevantes.

Aquí los peligros se asemejan a los de un empleo de oficina tradicional, vinculados al trabajo con computadores y dispositivos digitales.

Las tareas típicas (programación, diseño, revisión de contenido, entrada de datos, etc.) son de carácter sedentario y de larga duración frente a la pantalla.

Los riesgos físicos más comunes que incluye el informe son: “la mala postura debido a una configuración incorrecta del puesto de trabajo y al trabajo en espacios reducidos; permanecer sentado durante períodos prolongados; trabajar durante largos periodos con un teclado, ratón y otros dispositivos que requieren movimientos frecuentes y repetitivos de brazos, manos y muñecas; el uso de una pantalla inadecuada (p. ej., tamaño, parpadeo, deslumbramiento, reflejos, mala legibilidad); y trabajar con poca iluminación”.

Como consecuencia, se reportan trastornos músculo-esqueléticos (dolores de cuello, espalda y extremidades superiores), cefaleas, fatiga visual (ojos enrojecidos o secos), y a largo plazo incluso problemas cardiovasculares y metabólicos (obesidad, diabetes) asociados al sedentarismo.

Durante la pandemia de COVID-19, muchos de estos problemas se agravaron debido al aumento de horas de trabajo en línea y a la difuminación de la frontera entre trabajo y vida privada (al pasar todo el día en casa), lo cual generó jornadas más largas y menos descansos.

Esto puede resultar en mayor estrés y efectos negativos particulares en quienes debían simultanear el teletrabajo con responsabilidades de cuidado en el hogar (algo frecuente en mujeres).

Vale la pena destacar que algunos tipos de tareas exclusivamente emergentes en la economía de plataforma también conllevan riesgos inéditos.

Por ejemplo, labores como la moderación de contenidos en línea – un microtrabajo surgido con las plataformas digitales – exponen a quienes las realizan a un estrés visual y mental intenso al tener que revisar miles de publicaciones, imágenes o videos potencialmente perturbadores (violentos, pornográficos, discurso de odio).

Si bien esto toca el plano psicológico (que se discute en la siguiente sección), también existe un componente físico: largas horas frente a contenido multimedia sin el apoyo ergonómico ni psicológico adecuado pueden causar fatiga severa y otras consecuencias para la salud integral del trabajador.

Por último, en el trabajo en plataforma presencial durante la pandemia se sumó el riesgo biológico de contagio.

Los repartidores, conductores y prestadores de servicios a domicilio se vieron en la primera línea de exposición al virus.

Muchos no pudieron cesar sus actividades y tuvieron que seguir trabajando en contacto con clientes, a veces sin poder garantizar distanciamiento social ni con acceso adecuado a equipo de protección personal (EPP).

Los riesgos físicos en el trabajo en plataformas corresponden en gran medida a los peligros propios de las tareas realizadas (accidentes de tráfico, caídas, sobreesfuerzo, exposición a químicos o pantallas, etc.), pero se ven exacerbados por condiciones inherentes al modelo de plataforma: falta de formación y supervisión, presión temporal, ausencia de equipos adecuados, y nula protección formal por parte de un empleador.

Los siguientes acápites exploran cómo, además de estos riesgos tangibles, emergen riesgos para la salud mental y factores psicosociales ligados a la

organización del trabajo por plataformas, a menudo menos visibles pero igualmente importantes.

Riesgos emergentes para la salud mental y factores psicosociales

Los riesgos psicológicos y psicosociales en el trabajo en plataformas se han convertido en una preocupación central, pues la forma en que se organiza este trabajo tiende a generar niveles elevados de estrés, ansiedad y otras afectaciones mentales en los trabajadores.

La revisión de EU-OSHA evidencia que la mayoría de los trabajadores de plataforma experimentan estrés de forma habitual.

Este estrés proviene tanto de la naturaleza intrínseca de ciertas tareas como, sobre todo, de la manera en que las plataformas asignan, controlan y evalúan el trabajo, así como de las condiciones en que operan los trabajadores.

En particular, múltiples factores psicosociales propios de las plataformas contribuyen a esta carga mental: la gestión algorítmica y la vigilancia digital permanente, la exigencia de disponibilidad inmediata (trabajar a demanda con escaso aviso previo), la falta de control del trabajador sobre cómo y cuándo realiza las tareas, el aislamiento profesional (trabajar solo, sin compañeros ni apoyo), la mezcla de tiempos de trabajo y vida privada (sin horarios claros, ni separación física del espacio de trabajo, especialmente en casa), la inseguridad de ingresos y empleo, y la ausencia de una voz colectiva o representación que defienda sus intereses.

Todos estos elementos configuran un entorno con altas demandas emocionales y cognitivas que pueden sobrepasar los recursos del trabajador.

Un factor psicosocial crítico que ya hemos mencionado es la dependencia de la reputación y las evaluaciones en línea.

En las plataformas, los trabajadores suelen depender de mantener una buena calificación y reseñas positivas para seguir obteniendo asignaciones de trabajo.

Esto convierte cada interacción con el cliente en una fuente potencial de tensión: los trabajadores temen que cualquier contratiempo pueda derivar en una mala reseña que afecte su sustento.

De hecho, “el estar en contacto con clientes (presentes o potenciales) puede ser estresante” porque los trabajadores saben que decir “no” a una petición o “llevar la contraria” al cliente podría resultar en una valoración negativa.

Por miedo a recibir malas evaluaciones, muchos terminan aceptando trabajos para los que no están cualificados o con riesgos que normalmente evitarían, con tal de complacer al cliente.

Esta dinámica empuja a sobrepasar límites personales de seguridad y competencia, incrementando la probabilidad de errores o accidentes, a la vez que genera una tensión psicológica constante por cumplir expectativas irreales.

En el mismo carril de ideas, el informe advierte que las plataformas implementan diversos mecanismos de “gamificación” e incentivos para influir en el comportamiento de los trabajadores, que acaban aumentando la carga mental.

Por ejemplo, es común que la app envíe notificaciones animando al trabajador a permanecer conectado más tiempo o a aceptar más pedidos, con promesas implícitas de mayores ganancias (bonos por volumen, tarifas dinámicas más altas en horas pico, etc.).

Estas tácticas de “empujón”, que incluyen mostrar marcadores de rendimiento, metas de entregas en un periodo determinado, o “recompensas” si prolonga su jornada, colocan al trabajador en la disyuntiva de descansar o intentar aprovechar la oportunidad financiera.

Un detalle notable es que a menudo estas incitaciones surgen justo cuando el trabajador considera desconectarse (por ejemplo, al finalizar su turno autoimpuesto, la aplicación podría notificarle que si sigue una hora más ganará extra porque hay alta demanda).

Esta manipulación puede llevar a muchos a trabajar más de lo previsto, saltarse descansos o a competir entre sí intensamente, todo lo cual hace que el estrés aumente.

Además, la opacidad informativa con la que operan algunas plataformas (no revelando, por ejemplo, el destino de un viaje hasta que se acepta, o el valor exacto del pedido hasta finalizarlo) hace que los trabajadores tomen decisiones a ciegas que no siempre benefician su bienestar ni sus ingresos.

Otros riesgos psicosociales que menciona el documento son la violencia y el acoso.

Los trabajadores de plataforma presenciales se encuentran especialmente expuestos a situaciones de violencia de terceros o criminalidad, al interactuar con clientes en espacios públicos o en domicilios.

Estos episodios de maltrato o violencia por parte de clientes no son exclusivos de las plataformas, pero cuando se trabaja mediante una app la sensación de desamparo puede ser mayor: no hay un empleador presente ni un protocolo visible que se active en el momento.

Si algo pasa, la persona suele quedar sola frente al cliente y a una pantalla.

Por su parte, los trabajadores online no están exentos de acoso: pueden sufrir ciberacoso o abuso verbal mediante las plataformas (por ejemplo, a través de sistemas de mensajería o foros).

Gran parte del trabajo en plataformas se hace a solas, es decir, la intermediación digital individualiza la tarea y diluye el tejido colectivo del trabajo, potenciando un aislamiento profesional.

A diferencia del empleo tradicional, donde existe un entorno social de trabajo (compañeros, supervisores, lugares físicos compartidos), en el modelo de plataforma el trabajo suele realizarse en soledad: los repartidores van solos en la calle, los conductores viajan sin colegas, y los freelancers digitales trabajan desde casa o lugares aislados.

La propia estructura dispersa y flexible del trabajo en plataforma supone un alejamiento de los lugares de trabajo formalizados.

Según el informe, esta modalidad implica “un alejamiento radical de los lugares de trabajo formales, ya que el trabajo en plataformas se realiza por lo general en el hogar (trabajo en línea) o en la carretera/espacios públicos o en las instalaciones del cliente (trabajo en plataforma presencial), creando una fuerza laboral globalmente dispersa”.

Además, las interacciones que normalmente ocurrirían en un empleo tradicional han sido automatizadas: “los sistemas de calificación reemplazan las evaluaciones cara a cara del desempeño, y los procedimientos de contratación se reducen a crear un perfil” en la plataforma.

En muchos casos, no hay oportunidad de conocer o intercambiar con compañeros, dado que cada trabajador gestiona sus tareas de forma independiente.

El informe destaca que los trabajadores de plataforma tienen “pocas o ninguna oportunidad de relacionarse directamente con otros trabajadores de plataforma, clientes o incluso con la plataforma (personal humano de la empresa)”.

Este aislamiento laboral y social conlleva varias consecuencias psicosociales negativas.

Primeramente, señala el documento, se pierde el efecto protector de trabajar junto a otros.

En entornos tradicionales, compartir un espacio con colegas permite acceder a apoyo social, ayuda mutua, aprendizaje informal y camaradería, factores que amortiguan el estrés y mejoran la adaptación a las exigencias laborales.

En cambio, en el trabajo en plataforma “se pierde el efecto protector de trabajar en un lugar convencional junto a otros”.

Investigaciones previas señalan que la soledad laboral está asociada con mayor riesgo de problemas de salud mental y menor motivación.

El trabajo de EU-OSHA reseña a Berástegui (2021) el cual resume las preocupaciones psicosociales del aislamiento en tres áreas: identidad profesional, equilibrio trabajo-vida y apoyo social en el trabajo.

- En cuanto a la identidad profesional, los trabajadores de plataforma a menudo no se perciben como parte de una profesión definida o con trayectorias claras. Realizan actividades en entornos no convencionales: en el caso del trabajo en línea, el hogar se convierte en la oficina; en el caso del trabajo presencial, se trabaja en espacios de clientes que pueden ser desconocidos y poco adecuados (p. ej., un limpiador o electricista puede llegar a una casa con espacios reducidos, mal iluminados y sin condiciones óptimas). Además, los lugares y equipos de trabajo no suelen estar adaptados a las necesidades ergonómicas del trabajador. Por ejemplo, “los trabajadores de plataforma que trabajan en casa pueden no tener un escritorio apropiado y usar su computadora personal, pantalla, teclado y ratón, que quizá no cumplen requisitos ergonómicos”. De igual modo, quienes trabajan en casas de clientes a veces deben apañarse con las herramientas disponibles ahí, que pueden ser precarias. En un empleo tradicional, “Gran parte del trabajo en plataformas se hace a solas. La intermediación digital

individualiza la tarea y diluye el tejido colectivo del trabajo —compañeros, supervisión cercana, espacios compartidos—, potenciando un aislamiento profesional”. La consecuencia es que estos trabajadores no sienten un respaldo institucional que los identifique como parte de una empresa o profesión: carecen de un “lugar en el mundo laboral” con el cual identificarse plenamente. Muchos consideran estas tareas de plataforma como transitorias o secundarias, más que una carrera. De igual forma, quienes realizan micro trabajos en línea (como clics, encuestas, pequeñas tareas digitales) tienden a no considerarlo parte de su identidad profesional, sino una fuente temporal de ingreso. Esta débil identificación con la labor puede disminuir la satisfacción y motivación.

- Respecto al equilibrio trabajo-vida, el trabajo en plataformas tiende a difuminar las fronteras entre el ámbito laboral y el personal. Como señala el informe, “en el trabajo en plataformas, los límites entre el entorno laboral y el hogar están borrosos”. Esto dificulta desconectar y establecer horarios regulares, generando conflictos trabajo-familia. Las plataformas fomentan la disponibilidad extendida: utilizan incentivos y diseño de la app para animar a los trabajadores a estar conectados el mayor tiempo posible. También afrontan horarios impredecibles e inestables, con picos de demanda que obligan a trabajar en horas incómodas o con poca anticipación. En el caso del trabajo en línea, no es raro que, para atender a clientes de otros husos horarios, un freelancer deba trabajar de noche o en horarios no acordes a la vida social para responder rápidamente a las solicitudes. Por ejemplo, hay conductores de Uber que tras su empleo diurno manejan por la plataforma en las noches, acumulando horas que exceden con creces una jornada saludable. El informe aclara que esto es particularmente común entre jóvenes varones migrantes, que están sobrerrepresentados en plataformas de reparto y transporte y que, por su situación, tienden a aceptar horarios impredecibles, extendidos o nocturnos. Como contraparte, “un equilibrio deficiente entre la vida laboral y personal se asocia a problemas de sueño, agotamiento, dificultades para recuperarse del trabajo, estrés, depresión, agotamiento profesional y una insatisfacción general con el trabajo y la vida personal”, (por ejemplo, un repartidor fatigado es más propenso a

siniestros viales). Paradójicamente, aunque se suele presentar el trabajo en plataformas como sinónimo de “flexibilidad” para el trabajador, en la práctica muchos no tienen verdadera autonomía sobre su tiempo. El informe indica que, “a pesar de ser clasificados como autónomos, en la práctica muchos trabajadores de plataforma (especialmente repartidores de comida de baja cualificación) tienen que atenerse a patrones de tiempo de trabajo impuestos por la plataforma”, como por ejemplo cumplir turnos previamente asignados en la aplicación para poder recibir pedidos. También señala el lado positivo: el informe reconoce que, para ciertos grupos, la mediación digital y la flexibilidad horaria pueden facilitar el equilibrio trabajo-vida, reducir tiempos de traslado y permitir ajustar “cuándo” y “cuánto” trabajar según sus circunstancias. Por ejemplo, mujeres cuidadoras han podido generar ingresos desde casa en horarios que se ajustan a sus responsabilidades familiares. No obstante, estos beneficios no son uniformes y van acompañados de la persistencia de brechas de género en la economía de plataforma. De hecho, se señala la necesidad urgente de recopilar datos fiables, desagregados por género, sobre la extensión e impacto de estas formas de trabajo para evaluar su incidencia en la independencia económica, los derechos laborales y el bienestar de las mujeres a mediano y largo plazo. En todo caso, para la mayoría de trabajadores de plataforma, el desequilibrio entre la esfera laboral y personal es una fuente importante de estrés y malestar.

- En cuanto al apoyo social en el trabajo, la característica solitaria del trabajo en plataformas implica que no existe una red de apoyo interpersonal. En un empleo tradicional, los compañeros y supervisores pueden ofrecer ayuda instrumental (repartir cargas de trabajo, dar consejos para hacer la tarea más segura) y apoyo emocional (escuchar quejas, brindar reconocimiento, etc.). En cambio, “los trabajadores de plataforma están típicamente aislados cuando realizan sus tareas; no tienen apoyo de colegas ni de la gerencia”. De hecho, en muchas plataformas la figura de “gerencia” es sustituida por el algoritmo, y el trabajador no tiene un superior humano al cual recurrir. La alta rotación de trabajadores, la falta de espacios compartidos (no hay oficina, ni siquiera un chat grupal en muchos casos) y el anonimato (los trabajadores muchas veces ni se conocen entre sí) hacen que tengan poco o ningún

contacto con otros colegas. Incluso dentro de una misma ciudad, dos repartidores que trabajan para la misma plataforma podrían jamás interactuar, salvo breves saludos en el restaurante mientras esperan pedidos, dada la naturaleza independiente de su labor. Al mismo tiempo, los trabajadores de plataforma compiten continuamente entre sí por las mismas tareas u horarios, lo que dificulta aún más la solidaridad: saben que si a ellos les va mal, otro tomará el relevo, pudiendo crear una rivalidad implícita. La comunicación con la plataforma (es decir, con la empresa) también es mínima y despersonalizada: “toda la comunicación está automatizada”, señala el informe. Esta falta de canales para interactuar con un ser humano de la organización deja al trabajador sin vías claras para resolver conflictos, hacer consultas o recibir retroalimentación. Muchos trabajadores podrían percibir que si tienen un problema (por ejemplo, un cliente abusivo o una dificultad técnica), no hay nadie a quien acudir, más allá de respuestas genéricas de un sistema. Esta situación es fuente de estrés y “deja poco o ningún margen para el apoyo emocional”. Su carencia, por tanto, puede contribuir a sentimientos de soledad, estrés y desmotivación. Según Bérastégui (2021), “el apoyo social en el lugar de trabajo, en forma de coaching, mentoría, soporte en las tareas o respaldo colegial, es crítico para la satisfacción y permanencia en el empleo”. Muchos trabajadores de plataforma se encuentran sin ninguna red de apoyo, lo cual también implica que carecen de modelos o referentes que puedan moldear actitudes y comportamientos seguros en el trabajo. En consecuencia, es posible que no adopten las mejores prácticas o no sepan cómo afrontar ciertas situaciones de riesgo, porque nunca han tenido a un compañero experimentado que se lo muestre. La combinación de aislamiento, competencia y falta de apoyo deriva frecuentemente en afecciones mentales: el informe señala que todos estos factores “causan sensaciones de soledad, estrés, ansiedad, depresión y burnout” en los trabajadores de plataforma.

Varios de estos factores psicosociales están interrelacionados con elementos organizativos estructurales, como se detalla en la siguiente sección.

De hecho, la literatura concluye que el modo en que el trabajo en plataformas está estructurado agrava los riesgos y dificulta su gestión preventiva, lo cual requiere analizar las particularidades de estatus laboral, gestión algorítmica, aislamiento estructural y transitoriedad propias de este modelo.

Factores organizativos emergentes que agravan los riesgos de SST

Además de los riesgos físicos y psicosociales intrínsecos a las tareas, el informe subraya una serie de factores organizativos característicos del trabajo en plataformas que intensifican los desafíos de SST y complican la gestión de estos riesgos.

Es decir, más allá del peligro de una tarea específica, la forma en que se organiza la relación laboral en la economía de plataforma crea condiciones que dificultan la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Entre estos factores se destacan principalmente: (1) la ambigüedad del estatus de empleo y los arreglos contractuales, (2) la gestión por medio de algoritmos y vigilancia digital, (3) la individualización e incomunicación laboral (incluyendo aislamiento profesional, problemas de conciliación y falta de apoyo social), y (4) la transitoriedad e inseguridad laboral propia de carreras “sin fronteras” en este sector.

Muchos de estos aspectos ya han sido mencionados en relación con riesgos psicosociales, pero en este acápite los abordamos como condiciones estructurales que subyacen al nuevo modelo de plataformas, conectándolos con sus implicaciones directas en SST.

(1) Estatus de empleo incierto y lagunas normativas: El trabajo en plataformas desafía las categorías tradicionales de relación laboral, creando incertidumbre sobre si el trabajador es “empleado” o “autónomo”.

Esta cuestión podría ser considerada el desafío central a abordar en la literatura sobre plataformas, incluido desde la perspectiva de SST.

En muchos casos, las plataformas operan en una zona gris legal: difuminan la línea entre el empleo subordinado y el trabajo independiente.

Típicamente, la relación involucra tres partes (triangular): la plataforma digital, el trabajador y el cliente (que puede ser una persona o empresa).

Cuando el cliente es una empresa, esta triangularidad se asemeja a la subcontratación mediante agencias temporales.

La diferencia es que, en la intermediación tradicional (p. ej. ETTs), la agencia figura formalmente como empleador y por tanto tiene obligaciones legales de SST.

En la práctica, la gran mayoría de las plataformas clasifican a sus trabajadores como autónomos o “contratistas independientes”.

Tal como señala el informe de EU-OSHA, “la investigación disponible ha revelado que la mayoría de las plataformas digitales califican su relación con los trabajadores como contratos de servicios, y a los trabajadores de plataforma como independientes (‘autónomos’)

Así, al etiquetar a los trabajadores como autónomos, el informe resume: “la cuestión central en la aplicación del marco regulatorio existente es el traspaso de la responsabilidad de la gestión de riesgos de SST al propio trabajador de plataforma”.

Esto resulta particularmente problemático para los trabajadores más vulnerables, por ejemplo aquellos de baja cualificación en servicios presenciales, que con frecuencia están siendo clasificados erróneamente como autónomos.

En efecto, como señala EU-OSHA, suelen ser “los trabajadores con perfiles laborales más débiles los que tienden a estar sobrerrepresentados en los tipos de trabajo en plataforma asociados con condiciones más precarias y riesgos de SST

más serios”, por ejemplo jóvenes recién incorporados al mercado e inmigrantes dominan entre repartidores y conductores.

Lamentablemente, abundan “relatos de casos cercanos y de accidentes graves y mortales involucrando a repartidores jóvenes en bicicleta o motocicleta” en Europa, lo que evidencia las consecuencias de esta precariedad estructural.

El informe resalta que los trabajadores de plataforma “pueden no saber que son responsables de su propia seguridad y salud, y puede que no sean plenamente conscientes de los riesgos de SST que enfrentan ni de las normas y regulaciones de SST vigentes”.

Por el contrario, aquellos que realizan tareas cualificadas (por ejemplo, profesionales freelance) suelen tener mayor percepción de los riesgos y aplican medidas de protección en mayor medida, posiblemente por su experiencia previa o formación.

Con todo, la ausencia de un empleador reconocido deja un vacío: no hay evaluaciones de riesgo formales, ni planes de prevención integrales, ni inversiones en mejorar la seguridad del puesto, a menos que el propio trabajador las haga.

Otro aspecto que trata el informe es la falta de representación colectiva.

Al ser tratados como autónomos, “en la gran mayoría de los casos” los trabajadores de plataforma no están sindicados ni representados colectivamente.

A su vez, EU-OSHA afirma que la propia esencia del trabajo en plataformas dificulta la organización colectiva: “la naturaleza triangular de la relación, la virtualización del trabajo, la alta rotación de la fuerza laboral, el carácter temporal de las relaciones de trabajo, la naturaleza solitaria del trabajo en plataformas, la ausencia de un lugar común de trabajo y la competitividad inherente entre trabajadores” – todos estos factores “constituyen importantes barreras para una acción colectiva efectiva”.

En otras palabras, incluso si tienen derecho a sindicalizarse, es logísticamente complicado que los trabajadores de plataforma se unan: trabajan separados, muchos solo temporalmente, y la plataforma puede reemplazarlos fácilmente si protestan.

Además, hay evidencia de que las plataformas desalientan o reprimen la organización: “los informes demuestran que las plataformas digitales han presionado en contra de los esfuerzos de sindicalización”, llegando en algunos casos a despedir (desconectar) a líderes que intentaron agrupar a sus compañeros.

La consecuencia para la SST es que los trabajadores de plataforma carecen de voz para exigir entornos de trabajo más seguros o saludables.

Los trabajadores de plataforma, al no ser “empleados” en sentido estricto, no cuentan con representantes de seguridad ni comités de SST, ni suelen integrarse en los convenios colectivos que abordarían estos temas.

Esto deja lagunas en la identificación y resolución de riesgos: problemas que en una empresa tradicional serían detectados por un delegado de prevención o un inspector, pueden pasar inadvertidos o sin solución en la economía de plataforma.

(2) Gestión algorítmica y vigilancia digital: al igual que en el acápite anterior, ya se han descrito algunas implicaciones psicosociales de la gestión por algoritmos.

En esta parte la analizamos como un factor organizativo diferenciador de las plataformas, que tiene efectos profundos en la dinámica laboral y la SST.

La gestión algorítmica es definida por EU-OSHA al “conjunto de prácticas de supervisión, gestión y control realizadas por algoritmos de software sobre muchos trabajadores remotos”.

Por su parte, la OIT advierte que la delegación de funciones de gestión en algoritmos crece de forma sostenida y es, de hecho, el rasgo definitorio de las

plataformas laborales digitales; por ello, cada vez más puestos en reparto, conductores, logística y microtarefas funcionan bajo este esquema: los algoritmos asignan pedidos y viajes, determinan rutas y horarios, activan bonos o penalidades y evalúan el desempeño en tiempo real.¹¹¹

Las plataformas digitales son pioneras en aplicar estos sistemas de control automatizado para dirigir a una fuerza de trabajo dispersa.

Un programa informático asigna las tareas, sigue la ejecución y evalúa el desempeño del trabajador, tomando decisiones (en ocasiones de forma completamente automática) que tradicionalmente correspondían a supervisores humanos.

Los trabajadores de plataforma “interactúan con un sistema en lugar de con personas”, lo cual reduce la transparencia y genera asimetrías de información y poder entre las partes.

A menudo, “los trabajadores no tienen conocimiento de las reglas que gobiernan el algoritmo” – los criterios de asignación, las ponderaciones de sus calificaciones, las causas de una suspensión, etc., están ocultos dentro de la “caja negra” algorítmica.

Esta opacidad es deliberada: las plataformas consideran sus algoritmos parte esencial de su modelo de negocio y los protegen como secreto comercial.

Solo recientemente, el informe menciona que normativas como la Ley Rider en España¹¹² han buscado obligar a dar transparencia a los trabajadores sobre cómo funcionan los algoritmos de asignación.

El informe hace hincapié en que la gestión algorítmica se aplica en todos los tipos de trabajo en plataformas, aunque en grados variables.

¹¹¹ <https://www.ilo.org/es/gestion-algoritmica-en-el-lugar-de-trabajo>

¹¹² [Real Decreto Ley 6/2021: Así será la Ley de riders · Noticias Jurídicas](#)

En general, las plataformas de tareas de baja cualificación (tanto en línea como presenciales) ejercen un control algorítmico más estricto sobre sus trabajadores.

Por ejemplo, un repartidor o un micro-trabajador suelen tener su actividad mucho más predeterminada y vigilada por la app que un profesional freelance altamente especializado.

Aunque se publicita la autonomía que tiene el trabajador de plataforma (poder elegir sus horarios, rechazar pedidos, etc.), “esa autonomía percibida puede verse contrarrestada por el control gerencial de gran alcance derivado de la gestión algorítmica”.

En otras palabras, un repartidor puede elegir cuándo conectarse, pero una vez conectado el algoritmo gobierna cada aspecto: qué pedido toma, por dónde debe ir, qué paga recibirá, y si su desempeño es adecuado.

Consecuentemente, “para los trabajadores con calificaciones más bajas puede volverse difícil que se les asignen suficientes tareas”.

En la otra cara de la moneda, los de mejor calificación reciben más trabajo (y potencialmente más ingresos).

Esto introduce competencia directa entre trabajadores por mantener el mejor puntaje y genera estrés: “Tener que mantener una buena calificación en todo momento y en tiempo real, y lidiar con las consecuencias de tener una calificación baja, puede ser muy estresante para los trabajadores de plataforma”.

La continua presión por no caer del ranking puede llevar a los trabajadores a trabajar cuando están enfermos o cansados, a tolerar comportamientos inaceptables de clientes (para no obtener malas reseñas) y en general a priorizar la satisfacción algorítmica por encima de su propia salud y seguridad.

Otro aspecto organizativo mencionado en el informe es que muchas decisiones se toman de forma automatizada sin intervención humana.

Por ejemplo, si un repartidor incumple cierto parámetro (su calificación cae por debajo de X, o canceló más de Y pedidos), el sistema puede suspender o banear su cuenta automáticamente.

La gestión algorítmica ha provocado lo que algunos llaman una “burocracia algorítmica”: reglas rígidas impuestas por la interfaz, donde “los trabajadores no pueden desviarse de las reglas, ya que la app simplemente no lo permite”.

Un ejemplo es cuando la aplicación exige tomar una foto de la entrega en un lugar específico; si el trabajador no lo hace, no puede finalizar el pedido.

Esta rigidez puede ser frustrante contribuyendo a la sensación de ser micro gestionado por una máquina.

La reducción de la estructura organizativa es otro factor: al eliminar intermediarios humanos (jefes, supervisores de línea), desaparecen también figuras que tradicionalmente velaban por la SST.

En un esquema clásico, un encargado o gerente podría detectar si un empleado está sobrecargado, o si incumple normas de seguridad, e intervenir.

En las plataformas, esa capa intermedia es reemplazada por el algoritmo, que “decide sobre la organización y asignación del trabajo con poca o ninguna intervención humana”.

El algoritmo, sin embargo, no tiene criterio de protección a menos que se le programe explícitamente para ello (lo cual, de momento, las plataformas no priorizan).

Además, la automatización tiende a individualizar la relación laboral: cada trabajador interactúa solo con la plataforma, no formando un colectivo consciente, lo que unido a la falta de representación colectiva antes mencionada, debilita el poder de negociación y la capacidad de plantear mejoras.

Como apunta Bérastégui, “el uso de algoritmos opacos en la toma de decisiones, la individualización de las relaciones laborales y la incidencia de falsos autónomos dejan a los trabajadores de plataforma en posiciones más débiles que sus contrapartes en el empleo tradicional”.¹¹³

Esto incluye la incapacidad para exigir condiciones de trabajo seguras.

Otro problema organizativo es la falta de vías de comunicación y reclamo: “Los trabajadores de plataforma típicamente interactúan con un sistema y consecuentemente no pueden negociar ni pedir retroalimentación”.

Si un trabajador es suspendido por el algoritmo, a menudo descubre que “no tiene forma de lograr que se restablezca su cuenta”.

Ejemplos documentados incluyen conductores expulsados de la app por bajar de cierta puntuación o tras la queja de un cliente (que podría ser injustificada).

Una suspensión así puede ser temporal o permanente, pero mientras dura, el trabajador pierde su fuente de ingresos sin recurso claro.

Esto es especialmente problemático cuando la suspensión se basa en un error o se percibe como injusta, y para aquellos trabajadores que “dependen de la plataforma para ganarse la vida (sin opción alternativa) o que han incurrido en costos específicos para poder usar la plataforma”.

¹¹³ "Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review" para el Instituto Sindical Europeo (European Trade Union Institute - ETUI)

Piénsese en un conductor que sacó un crédito para comprar un vehículo apto para Uber, o alguien que invirtió en una motocicleta para repartir: si el algoritmo los bloquea por un retraso debido al tráfico o una queja arbitraria, no sólo pierden ingresos sino que quedan con deudas sin poder trabajar.

El documento expone que la falta de transparencia agrava esta situación: muchas veces el trabajador ni siquiera sabe exactamente qué provocó la sanción ni cómo evitarla en el futuro, ya que “las plataformas son reacias a compartir cualquier información sobre cómo funciona el algoritmo, argumentando que forma parte de su modelo de negocio”.

El resultado es un estado de incertidumbre y desconfianza hacia la plataforma.

La literatura ha empezado a estudiar cómo esta dinámica algorítmica afecta la psicología organizacional.

Un concepto relevante es la quiebra de la confianza: los trabajadores desarrollan desconfianza hacia la plataforma cuando sienten que el sistema puede perjudicarlos arbitrariamente.

La confianza organizacional se define en el documento como la expectativa de que la organización tomará acciones beneficiosas o al menos no perjudiciales para el trabajador.

Se relaciona con la sensación de justicia organizativa en tres dimensiones: distributiva (percepción de equidad en la compensación), procedimental (equidad en los procesos de decisión, por ejemplo cómo se asignan tareas o se determinan pagos) e interaccional (trato respetuoso y consideración interpersonal).

El trabajo en plataformas puede fallar en las tres: algoritmos que pagan lo mismo por tareas muy dispares (injusticia distributiva), procedimientos opacos o inconsistentes que a veces favorecen a ciertos trabajadores o siempre al cliente

(injusticia procedimental), y la falta de mecanismos de resolución de conflictos que deja al trabajador sintiéndose ignorado (injusticia interaccional).

Bérestégui concluye que las plataformas no cumplen con las expectativas de justicia de los trabajadores en esos aspectos.

La investigación muestra que cuando las personas perciben injusticia en su trabajo, sufren peor salud física y mental, mayor estrés, burnout, riesgo cardiovascular, trastornos psicosomáticos e incluso reacciones agresivas.

Por tanto, la falta de confianza derivada de la gestión algorítmica injusta puede ser considerada un riesgo psicosocial más, con manifestaciones concretas en la salud.

A pesar de todo, es interesante notar que la digitalización también ofrece oportunidades potenciales para mejorar la SST si se orienta adecuadamente.

Algunos expertos sugieren que las mismas tecnologías algorítmicas podrían reprogramarse para integrar medidas de prevención de riesgos.

Por ejemplo, una plataforma podría ajustar su algoritmo para limitar las horas de conexión de un trabajador (previniendo fatiga), o para detectar señales de cansancio (telemetría de conducción) y obligar a descansos, contribuyendo así a la prevención de accidentes.

También se plantea que la “virtualización” del trabajo podría facilitar la difusión de formación en SST online – mediante apps de capacitación o cursos en línea – llegando fácilmente a miles de trabajadores dispersos.

Asimismo, para tareas en remoto, la inspección de trabajo podría valerse de herramientas de tele-inspección (videollamadas en tiempo real para verificar condiciones de trabajo en el hogar, por ejemplo).

Sin embargo, el informe admite que estas posibilidades están en fases iniciales y aún no se concretan en las plataformas actuales.

Por ahora, el énfasis ha estado más en la eficiencia que en la protección, de modo que queda un amplio margen para incorporar criterios de SST en el diseño de la gestión algorítmica.

(3) Aislamiento profesional, desequilibrio trabajo-vida y falta de apoyo social: Este factor ya fue detallado en la sección de riesgos psicosociales, pues es tanto una condición organizativa como un riesgo en sí.

Basta recordar que la individualización extrema del trabajo en plataformas supone que no hay estructuras organizativas de apoyo al trabajador (no hay equipo de trabajo, ni superiores inmediatos presentes).

No existe un “lugar de trabajo” colectivo ni un horario común, lo que obstaculiza cualquier iniciativa organizativa de SST (por ejemplo, entrenamientos presenciales, reuniones de seguridad, etc.).

Además, la mezcla del espacio doméstico con el laboral en plataformas online, y la flexibilidad unilateral impuesta (demandada por la plataforma pero a costa de la predictibilidad para el trabajador) hacen difícil implementar medidas tradicionales de control de riesgos (p. ej., ergonomía del puesto, pausas regulares, límites de jornada).

La alta rotación y temporalidad dificultan también la capacitación continua: muchos trabajadores no permanecen lo suficiente o no tienen incentivos para formarse en prevención, dado que ven la actividad como pasajera.

Todos estos elementos organizativos crean condiciones propicias para errores, descuidos o poca adherencia a prácticas seguras, simplemente por falta de un entorno estructurado que las refuerce.

(4) Transitoriedad laboral e inseguridad: El trabajo en plataformas se caracteriza por encargos de corto plazo, discontinuos y sin promesa de continuidad, conformando lo que algunos autores llaman “carreras sin fronteras” o trayectorias difusas.

Esta inestabilidad crónica tiene efectos psicológicos claros: la inseguridad laboral y de ingresos es un factor de estrés laboral bien documentado, asociado con mala salud mental, burnout, depresión, ansiedad e incluso manifestaciones físicas como fatiga y dolor.

En la economía de plataforma, los trabajadores dependen de los encargos asignados; muchas veces no tienen garantía de cuánto trabajo tendrán en una semana o mes.

En 9 de cada 10 de los tipos más comunes de trabajo en plataformas identificados por Eurofound, el trabajador no controla la asignación de trabajo (es decir, es el algoritmo o el cliente quien decide quién trabaja).

Solo en contadas modalidades (por ejemplo, algunos marketplaces freelance) el trabajador puede seleccionar libremente los proyectos que toma.

Esto deja a la mayoría en posición vulnerable, que los presiona a estar disponibles casi continuamente y a aceptar tantas tareas como puedan cuando aparecen.

Muchos temen que, si rechazan trabajos o no están conectados cuando se les requiere, la plataforma los “castigue” relegándolos, o en el peor caso, los desconecte permanentemente.

En particular, quienes realizan tareas simples y fácilmente reemplazables (por ej. repartidores, conductores) viven con la sensación de que “cualquiera podría hacer su trabajo”, incrementando la presión por no decir que no y por aceptar incluso tareas para las que no están preparados, lo cual puede derivar en situaciones peligrosas.

Esta inseguridad no solo abarca la cantidad de trabajo, sino también las condiciones bajo las que se trabaja: los trabajadores temen no solo quedarse sin tareas, sino también que “los términos y condiciones bajo los que trabajan puedan empeorar unilateralmente” por decisión de la plataforma (por ejemplo, una bajada de tarifas repentina, cambios en el algoritmo de asignación, etc., algo que ha ocurrido en varias plataformas).

La inseguridad económica concreta también pesa: muchos trabajadores de plataforma no ganan suficiente por tarea para vivir, o no reciben un número suficiente de tareas que les permita un ingreso decente.

Existen excepciones en el nivel más alto: profesionales cualificados (electricistas, desarrolladores, consultores) a veces logran tarifas mejores en plataformas que fuera de ellas porque conocen su valor y la demanda del cliente.

Pero, en general, los ingresos en plataformas son impredecibles y sujetos a fluctuaciones.

Esto obliga a algunos a extender sus horarios (como ya se indicó) o a compaginar varias plataformas, aumentando el estrés y disminuyendo cualquier sentido de estabilidad.

Como resultado de todo lo anterior, los trabajadores de plataforma son propensos a tener altas demandas emocionales.

Deben proyectar constantemente una actitud amable y servicial (porque dependen de la evaluación del cliente), gestionando sus emociones para aparentar satisfacción incluso cuando estén cansados o frustrados.

En psicología del trabajo esto se denomina “trabajo emocional”¹¹⁴: su labor incluye ocultar sentimientos negativos y mostrar siempre buena cara.

En plataformas, esto es especialmente pronunciado porque una mala interacción puede costarles caro.

Se espera que “para ser asignados a trabajo y mantener una buena calificación, tanto los trabajadores presenciales como en línea oculten sus sentimientos, sean amigables y flexibles, y estén listos para atender cualquier petición”, lo cual resulta emocionalmente agotador.

Esta exigencia de sonreír y complacer siempre – sumada a la elevada inseguridad y falta de progreso profesional – hace que “el trabajo en plataformas sea más demandante emocionalmente que trabajos similares en el mercado laboral tradicional”.

Con pocas perspectivas de desarrollo de carrera (recordemos que en muchos microtrabajos no hay posibilidad de ascenso ni adquisición de nuevas habilidades formales), el trabajador puede sentir que todo ese esfuerzo emocional no conduce a un futuro mejor, lo que alimenta el desgaste psicológico.

Después de analizar en detalle todos estos aspectos, queda patente que las plataformas digitales introducen formas de trabajo que exacerban riesgos existentes y generan otros nuevos en materia de seguridad y salud ocupacional.

Como síntesis, “los trabajadores de plataforma se enfrentan a una serie de riesgos de seguridad y salud físicos y psicológicos, que dependen del tipo de trabajo realizado y de cómo se organiza el trabajo”.

¹¹⁴ Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*.

Define el trabajo emocional como la gestión y exhibición de emociones que exige un puesto para producir en otros un estado afectivo deseado (p. ej., sonreír, mostrar calma), distinguiendo *surface acting* (actuar hacia afuera) y *deep acting* (intentar sentir lo que se debe mostrar).

Al mismo tiempo, surgen importantes desafíos en la prevención y gestión de estos riesgos, principalmente porque “la legislación de SST de la UE, así como la de la mayoría de los Estados miembros, no se aplica fuera del ámbito del empleo dependiente; sin embargo, la mayoría de los trabajadores de plataforma están clasificados como autónomos”.

Esta disonancia regulatoria deja a muchos trabajadores en una “tierra de nadie” legal, donde no está claro quién debe protegerlos ni cómo.

De hecho, la revisión detectó que pocas políticas públicas hasta la fecha abordan específicamente la SST en el trabajo en plataformas, evidenciando que estos riesgos aún están insuficientemente comprendidos y que existen “lagunas significativas en la prevención y gestión de dichos riesgos”.

Las lecciones del informe de EU-OSHA permiten vislumbrar los puntos críticos donde intervenir: clarificar la situación laboral de los trabajadores de plataforma para extender protecciones básicas, regular la gestión algorítmica para que incorpore principios de SST y transparencia, fomentar mecanismos de representación colectiva innovadores en entornos virtuales, y promover una cultura preventiva incluso en este contexto descentralizado.

La situación en Argentina.

En Argentina, la cuestión de la salud y seguridad de los trabajadores de plataformas digitales como Rappi, PedidosYa, Uber o Didi es un tema complejo y en constante debate.

Desde luego estas plataformas son las más llamativas, pero no las únicas que hay que se mantienen en una cierta indefinición.

La situación actual se caracteriza por un debate sobre si el régimen aplicable es meramente el de un trabajador independiente adherido al monotributo (que podría tener una reglamentación específica aunque hoy no la hay) y la falta de un marco

legal específico que regule la relación laboral, lo que genera un vacío en materia de protección social.

Algunos autores y personajes públicos sostienen que es una mera relación de dependencia y en ese sentido se han encontrado con inusitada resistencia de parte de los propios repartidores que en recientes demostraciones en la Legislatura provincial en La Plata se opusieron vivamente a ser considerados como tales.

¿Cómo están resolviendo las empresas la cuestión de la salud y seguridad?

Las empresas de plataformas digitales, en general, se desvinculan de la responsabilidad del empleador, considerando a los repartidores y conductores como "socios" o "trabajadores independientes".

Por lo tanto, no les aplican las mismas obligaciones que a un empleador tradicional en cuanto a salud y seguridad laboral.

En este contexto, la forma en que las empresas abordan la salud y seguridad es a través de sus propias políticas y convenios, que suelen incluir:

- Seguros de Accidentes Personales y Responsabilidad Civil: Algunas plataformas, como PedidosYa o Uber, contratan seguros de accidentes personales o de responsabilidad civil para sus trabajadores. Sin embargo, estos seguros no son una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) y su cobertura es limitada. Cubren los accidentes durante el viaje, pero no las enfermedades profesionales ni otras contingencias laborales.
- Requisitos para los trabajadores: Las empresas suelen exigir a los trabajadores que cuenten con su propio seguro (vehicular, por ejemplo), además de tener la documentación al día (licencia de conducir, DNI, etc.) y estar registrados como monotributistas.
- Sistemas de seguridad en la aplicación: Las plataformas han desarrollado funciones en sus apps para mejorar la seguridad, como botones de

emergencia, monitoreo de viaje por GPS, o la posibilidad de compartir la ubicación.

- Equipamiento y capacitación: En algunos casos, se entregan elementos de protección personal (como cascos o chalecos) y se ofrecen capacitaciones sobre seguridad vial. Sin embargo, esto no es una obligación legal y varía según la empresa.

La Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 (LRT), en su forma actual, se aplica a los trabajadores en relación de dependencia.

No obstante, existen debates y propuestas para adaptar la normativa a las nuevas modalidades de trabajo, incluyendo a los trabajadores de plataformas digitales.

Las normas legales que podrían reglamentarse para ofrecer una cobertura a los trabajadores independientes, y que forman parte del debate actual, son:

- Creación de una figura legal específica: La principal dificultad es que la LRT se basa en la figura del "empleador" y el "trabajador en relación de dependencia". Se podría crear una figura legal intermedia que reconozca las particularidades de estos trabajadores, sin caer en la dicotomía tradicional de "asalariado" o "autónomo".
- Extensión de la cobertura de la LRT: Se podría reglamentar la extensión de las prestaciones de la LRT a los trabajadores de plataformas digitales, de forma gradual y progresiva. Esto implicaría definir quién sería responsable de las cotizaciones (la plataforma, el trabajador, o un modelo mixto) y cómo se gestionarían las prestaciones.
- Reglamentación del Monotributo: Se podría modificar el régimen del Monotributo para incluir una cotización específica para la cobertura de riesgos del trabajo, con la responsabilidad de pago a cargo de la plataforma digital.
- Regulaciones en proyectos de ley: En Argentina, ha habido diversos proyectos de ley que buscan regular el trabajo en plataformas digitales. Estos proyectos suelen proponer la creación de un estatuto especial que contemple

la protección social, incluyendo la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a través de una ART.

En resumen, la situación legal en Argentina es incierta ya que mientras las empresas se rigen por la figura del "trabajador independiente" y sus propias políticas, la ausencia de una legislación específica deja a los repartidores y conductores sin la protección completa que ofrece el sistema de la Ley de Riesgos del Trabajo, que por diseño puede ser extendida a los trabajadores independientes sin modificar la ley, mediante regulaciones por decreto y de resoluciones de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, que hasta el momento no se han llevado adelante.

La solución a este vacío legal es objeto de debate y dependerá de futuras regulaciones y fallos judiciales.

CAPÍTULO VI MONOTRIBUTISTAS Y DERECHO A LA SALUD. LA DISCAPACIDAD EN LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES

En este capítulo analizamos la cuestión de los trabajadores independientes adheridos al Régimen Simplificado y el subsistema de la salud dentro de la Seguridad Social, en tanto es una materia que aparece como relegada en la conversación pública pero que está cobrando cada vez más conflictividad y velocidad.

En la segunda parte del capítulo nos referimos a la relación entre discapacidad y trabajo independiente puesto que hay un entrelazamiento muy íntimo, pese a que como sabemos, la discapacidad no es únicamente una cuestión de salud, sino también de autonomía personal e integración social y laboral.

Entendemos que la ubicación metodológica de su tratamiento específico vendría ser correcta en este capítulo, aunque tangencialmente la hayamos aludido en anteriores.

a) Monotributistas y derecho a la salud.

Esta parte del informe detalla el marco legal, los derechos, las problemáticas específicas y las vías de acción para los adherentes al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (Monotributo) en Argentina en materia de salud.

El Monotributo no solo es un esquema tributario, sino también un pilar del sistema de seguridad social que unifica el pago de impuestos con los aportes jubilatorios y la cobertura de salud.¹¹⁵

Aunque la normativa establece un derecho explícito a una cobertura médica, su aplicación práctica ha estado históricamente plagada de desafíos, siendo el principal la negativa de afiliación por parte de obras sociales y empresas de medicina

¹¹⁵ <https://www.afip.gob.ar/monotributo/>

prepaga.

Esta problemática ha alcanzado un nuevo nivel de complejidad y gravedad con la promulgación del Decreto 955/2024, que introduce un cambio de paradigma; para sus impulsores la medida busca la transparencia del mercado, mientras que para sus críticos permite legalizar de facto la discrecionalidad de las entidades de salud para aceptar o rechazar a los monotributistas.

Este decreto crea un registro específico y se enfoca en modificar y aclarar la normativa que rige el sistema de salud para los pequeños contribuyentes (monotributistas) en Argentina, buscando mayor transparencia y eficiencia.

Se creó el Registro de Agentes del Seguro de Salud para la Cobertura Médico Asistencial de Pequeños Contribuyentes disponiendo que será administrado por la Superintendencia de Servicios de Salud.

¿Qué significa? A partir de ahora, los monotributistas ya no podrán elegir cualquier obra social de la lista general.

Solo podrán seleccionar entre aquellas que se hayan inscrito y aceptado formalmente en este nuevo registro.

El objetivo es asegurar que las entidades que reciben a estos beneficiarios estén preparadas para ofrecer una cobertura adecuada.

También se crean nuevas reglas para la Elección y el cambio de Obra Social modificándose el tiempo mínimo de permanencia en una obra social.

Los monotributistas deberán permanecer con su agente de salud elegido por un plazo mínimo de 12 meses antes de poder solicitar un cambio.

Esta norma, que ya existía para otros beneficiarios, ahora se aplica de forma explícita a los monotributistas. Una vez cumplido este período, podrán ejercer una

nueva opción si así lo desean.

El cambio se hará efectivo a partir del primer día del mes siguiente a la formalización de la solicitud.

En cuanto a Acceso Progresivo a la Cobertura el decreto aclara que el acceso progresivo a la cobertura médica, según el Programa Médico Obligatorio de Emergencia (PMOE), se calculará de forma individual para cada persona (el titular y cada miembro de su grupo familiar) a partir de su fecha de adhesión al régimen.

Los plazos de carencia para acceder a ciertos niveles de prestaciones se contarán de manera individual para cada familiar, a partir del momento en que fueron dados de alta formalmente en el sistema.

En cuanto a la Actualización del Sistema de Reintegros lo que cambia es que el Sistema Único de Reintegro (S.U.R.) es formalmente reemplazado por el Sistema Único de Reintegro por Gestión de Enfermedades (SURGE).

¿Qué significa? Este es un cambio de nombre y una actualización del sistema que usan las obras sociales para solicitar reembolsos por tratamientos de alto costo o enfermedades complejas.

El cambio refleja un nuevo modelo de gestión para este tipo de casos.

En síntesis, este decreto busca ordenar y transparentar el sistema de salud para los monotributistas, estableciendo reglas claras para la elección de obras sociales y asegurando un acceso más previsible y equitativo a la cobertura.

Sin embargo, sus críticos manifiestan que en la práctica, limita las opciones de cobertura para millones de contribuyentes.

Frente a estas barreras, estas posturas críticas dicen que las vías legales se han consolidado como el mecanismo más eficaz para la defensa de los derechos.

El recurso de amparo emerge como la herramienta judicial por excelencia, respaldado por una jurisprudencia resonante que ha fallado consistentemente a favor de los monotributistas y ha utilizado los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional como su fundamento principal.

Parte de la doctrina legal crítica concluye que, ante la regresividad de la nueva normativa, se espera una oleada de litigios que definirán el futuro de la atención médica para este sector de la población.

Fundamento Jurídico y Estructura del Régimen de Salud para Monotributistas

- El Monotributo como un Régimen de Seguridad Social Híbrido

El Monotributo, establecido por la Ley 24.977, es un régimen tributario que integra el pago del Impuesto al Valor Agregado (IVA), el Impuesto a las Ganancias y los aportes a la seguridad social, lo que incluye la jubilación y la obra social.

Esta estructura lo define como un sistema híbrido que, más allá de la recaudación fiscal, tiene un objetivo de política pública centrado en la formalización de la actividad económica y la inclusión social y laboral de trabajadores independientes y microemprendedores.¹¹⁶

Dentro de este régimen, existen dos categorías principales: el Monotributo General y el Monotributo Social.

El Monotributo Social es un esquema específicamente diseñado para personas en situación de vulnerabilidad, con ingresos bajos, o para integrantes de proyectos productivos o cooperativas de trabajo.¹¹⁷

¹¹⁶ <https://www.afip.gob.ar/monotributo/monotributo-social/que-es-y-quienes-pueden-acceder/>

¹¹⁷ <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/monotributo-social>

En esta modalidad, el Estado subvenciona la totalidad de los componentes impositivos y previsionales, además de cubrir el 50% del aporte destinado a la obra social.

Esto significa que el monotributista social sólo es responsable de pagar la mitad del aporte de salud.

Este subsidio directo del Estado refleja un reconocimiento implícito de que el costo real de la cobertura es superior al aporte.

Por otro lado, el Monotributo General no cuenta con este subsidio directo y opera bajo una premisa de autofinanciamiento.

El monto del aporte a la obra social está fijado por la categoría de ingresos, sin ser proporcional al costo real de las prestaciones del Plan Médico Obligatorio (PMO).

Esta desproporción financiera constituye un problema fundamental, ya que las entidades de salud, ya sean obras sociales sindicales o prepagas, se ven obligadas a cubrir la diferencia.

Esta tensión económica subyacente es la causa de las frecuentes fricciones y la razón principal por la que los proveedores de salud han buscado históricamente mecanismos para evitar afiliar a este grupo de contribuyentes.

- Derechos y Obligaciones Derivados de la Normativa Vigente

La legislación vigente confiere al monotributista el derecho a elegir libremente una obra social de la lista oficial de la Superintendencia de Servicios de Salud (SSS).

Una vez afiliado, el monotributista tiene también el derecho de incorporar a su grupo familiar primario (cónyuge/conviviente, hijos), pagando un aporte adicional por cada

adherente que sea igual al del titular.¹¹⁸

El proceso para cambiar de obra social está reglamentado, permitiendo a los afiliados realizar la opción de cambio una vez por año calendario, entre enero y diciembre.

Para ello, deben utilizar el servicio digital "Mi SSSalud", y una vez realizado el cambio, están obligados a permanecer en la nueva entidad por un mínimo de un año.¹¹⁹

Una obligación esencial en el proceso de afiliación es la presentación de la Declaración Jurada de Salud (Formulario 300/97 o 900/37).

Este documento, que debe completarse y presentarse ante una oficina de ANSES, tiene como propósito oficial informar sobre el estado de salud del contribuyente para que la obra social pueda otorgar una cobertura adecuada.¹²⁰

No obstante, a pesar de su propósito informativo, en la práctica, este formulario se ha convertido en una herramienta utilizada por las entidades para justificar el rechazo de afiliación, especialmente si se detectan enfermedades preexistentes.

Esta práctica revela una brecha entre la letra de la ley, que busca la inclusión, y las prácticas comerciales de los prestadores, que buscan minimizar riesgos.

- Limitaciones en la Derivación de Aportes a Prepagas

Para los monotributistas interesados en una cobertura de medicina prepaga, el proceso no es directo.

¹¹⁸ <https://www.miobrasocial.com.ar/blog/obras-sociales-monotributistas/>

¹¹⁹ <https://www.afip.gob.ar/monotributo/ayuda/obra-social.asp>

¹²⁰ <https://www.anses.gob.ar/trabajo/monotributo-social>

Deben valerse del mecanismo de "triangulación", es decir, utilizar sus aportes de obra social para contratar un plan en una prepaga que tenga convenio con una obra social que acepte este tipo de aportes.

Es crucial comprender que el monotributista no puede elegir una prepaga directamente; debe elegir la obra social con la que la prepaga tiene un acuerdo, aunque el Gobierno Nacional desea alterar este orden de cosas, incorporando a las medicinas prepagas como actores directos del sistema.¹²¹

Este proceso de derivación de aportes, aunque es una ventaja para acceder a planes de mayor cobertura, presenta una vulnerabilidad crítica: el tiempo de activación del servicio.

Una vez completado el alta, los aportes pueden demorar hasta 60 días en impactar en los sistemas de la prepaga.

Durante este período, el contribuyente puede encontrarse en un "limbo de cobertura", donde no recibe atención de su nueva prestadora, lo que genera un riesgo significativo en caso de una emergencia médica.

Esta dependencia de convenios privados y la existencia de un lapso de desprotección resaltan la fragilidad del sistema y las limitaciones del derecho a una libre elección total de la cobertura.

Desafíos y Problemáticas Específicas de la Cobertura de Salud

- El Problema del Rechazo Arbitrario de Afiliación

La principal problemática para los monotributistas ha sido el rechazo de afiliación

¹²¹ <https://www.miobrasocial.com.ar/blog/como-derivar-aportes-obra-social-a-medicina-prepaga/>

por parte de las obras sociales y prepagas.¹²²

Las razones más comunes esgrimidas para justificar estas negativas han sido la saturación de los cupos o la alegada falta de rentabilidad de los aportes de los pequeños contribuyentes.

Hasta hace poco, estas prácticas eran consideradas ilegales y arbitrarias.

Sin embargo, el Decreto 955/2024 ha modificado fundamentalmente este escenario.

Esta normativa ha creado un "Registro de Agentes de Seguro de Salud para la Cobertura Médico Asistencial de Pequeños Contribuyentes".

A partir de su entrada en vigencia, las obras sociales y las prepagas que no se inscriban voluntariamente en dicho registro podrán legalmente rechazar la afiliación de monotributistas, formalizando una práctica que antes era clandestina.

Este cambio normativo transforma una obligación de cobertura en una opción tácita para los prestadores pues se diría entonces que quien no se inscriba en el Registro no podrá ser obligado a recibir monotributistas.

Puede decirse que entonces también quien no se inscriba pierde la categoría de los monotributistas de ingresos altos, por lo que la medida plantea un escenario que no es tan fácilmente reductible a blanco y negro.

Para sus críticos, sin embargo, si bien se promociona como una medida para generar transparencia y competitividad, en realidad, actúa como una "solución" regulatoria a una disfunción económica del sistema, transfiriendo el riesgo y las consecuencias del desbalance financiero directamente a los contribuyentes.

122

https://www.clarin.com/sociedad/prepagas-final-podran-elegir-aceptar-monotributistas-pasara-afiliados_0_7Y4fjJs fou.html

El resultado sería para esta postura, un esquema de discriminación legalizada, donde la oferta de prestadores de salud para los monotributistas queda significativamente limitada.

- Cobertura de Preexistencias y Continuidad de la Afiliación

Otra problemática recurrente es el rechazo de afiliación o la limitación de la cobertura por la existencia de enfermedades preexistentes.¹²³

Si bien la ley prohíbe explícitamente la discriminación basada en el estado de salud, las entidades han utilizado la Declaración Jurada de Salud como pretexto para negar el acceso o encarecerlo.

Asimismo, la continuidad de la cobertura al momento de la jubilación es un desafío para muchos monotributistas.

La normativa general prevé la transferencia al PAMI, pero muchos desean mantener su obra social debido a la calidad de la atención o la continuidad del tratamiento.

La negativa de algunas entidades a permitir la continuación de la cobertura ha obligado a los jubilados a recurrir a la vía judicial para hacer valer su derecho.

- Vulnerabilidad ante la Derivación de Aportes a Prepagas

Como se mencionó, el mecanismo de triangulación para acceder a una prepaga implica un período de aproximadamente 60 días durante el cual los aportes no se registran plenamente en la nueva entidad.

Este lapso, en el que el afiliado puede no tener una cobertura efectiva, constituye una vulnerabilidad considerable del sistema.

¹²³ <https://breit-abogados.ar/amparos/monotributo-afiliacion-obra-social>

Esta situación de desprotección es un factor de riesgo para la salud del contribuyente, evidenciando una falla en la regulación que no garantiza la continuidad asistencial de manera inmediata.

Vías de Acción Legal y Administrativa para la Defensa de los Derechos

- Reclamos Administrativos

El primer paso para un monotributista que enfrenta una negativa de afiliación o un problema con la cobertura es realizar un reclamo administrativo ante las entidades de control.

La Superintendencia de Servicios de Salud (SSS) es el organismo principal para presentar denuncias por negativa de afiliación o por problemas en la cobertura prestacional.¹²⁴

Para ello, el monotributista debe presentar una serie de documentos, incluyendo el último comprobante de pago, el DNI y los formularios de constancia de alta en el Monotributo.

Una vía alternativa es el reclamo ante la Ventanilla Única Federal de Defensa del Consumidor.¹²⁵

La Ley 24.240 reconoce al Monotributo Social como un grupo en situación de vulnerabilidad, lo que les otorga una protección especial.

Si bien estas vías administrativas son un paso necesario y formal, la experiencia demuestra que a menudo no resultan en una sanción o una solución inmediata para el contribuyente, empujándolo a buscar una solución más efectiva a través de los

¹²⁴ <https://www.argentina.gob.ar/servicio/denuncia-por-negativa-de-afiliacion>

¹²⁵ <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/defensa-del-consumidor>

tribunales.¹²⁶

- El Recurso de Amparo como Herramienta Judicial

Ante la ineficacia de los reclamos administrativos, el recurso de amparo se ha consolidado como la herramienta judicial más idónea para la defensa del derecho a la salud.

Se trata de una acción judicial rápida y expedita, diseñada para proteger derechos y garantías constitucionales que han sido vulnerados por actos u omisiones de la autoridad pública o de particulares.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha establecido que la vía del amparo es "particularmente pertinente cuando se trata de la preservación de la salud y la integridad psicofísica".¹²⁷

El procedimiento judicial del amparo es significativamente más rápido que un juicio ordinario, con una duración promedio de 3 a 6 meses.¹²⁸

Su principal ventaja radica en la posibilidad de solicitar una medida cautelar, una resolución provisional del juez que puede obligar a la obra social o prepaga a brindar la cobertura de forma inmediata, en un plazo de 10 a 45 días, mientras se resuelve la cuestión de fondo.

La jurisprudencia ha sostenido la arbitrariedad de sentencias que rechazan amparos por tecnicismos, lo que legitima y fortalece esta vía como la principal para obtener

¹²⁶

<https://despertarentreterriano.com/derecho-a-la-salud-recursos-legales-para-garantizar-la-cobertura-de-las-obras-sociales/>

¹²⁷

<https://www.saij.gob.ar/corte-considera-amparo-es-particularmente-pertinente-cuando-se-trata-derecho-preservacion-salud>

¹²⁸ <https://amparandosalud.com.ar/amparo-de-salud/>

una solución efectiva.

Tabla 1: Vías de Reclamo para Monotributistas

Vía de Reclamo	Objetivo del Trámite	Plazos Estimados	Documentación Requerida	Eficacia Típica
Superintendencia de Servicios de Salud (SSS)	Denuncia por negativa de afiliación, problemas de cobertura.	Variable, sin plazos fijos.	Último pago de monotributo, DNI, formularios F 152 y F 184 ARCA.	Alta efectividad para mediación, baja para sanciones inmediatas.
Defensa del Consumidor	Reclamo por prácticas abusivas o negativas de servicio.	Variable.	Documentación de la relación con el prestador y constancias del reclamo previo.	Buena efectividad en conciliación, no siempre hay sanción directa.
Recurso de Amparo	Protección judicial inmediata del derecho constitucional a la salud.	Medida cautelar: 10 a 45 días. Sentencia final: 3 a 6 meses.	DNI, documentación de la afiliación/pagos, informe médico, constancias de reclamos previos.	Muy alta. Es la vía más efectiva para lograr la afiliación y la cobertura.

El Derecho a la Salud en el Marco de los Derechos Humanos Internacionales

- Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos

El derecho a la salud para los monotributistas no solo se basa en la legislación interna, sino también en un marco superior de derechos humanos.

El Artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional de Argentina otorga jerarquía constitucional a varios tratados internacionales de derechos humanos, lo que significa que sus disposiciones se equiparan a la propia Constitución y prevalecen sobre las leyes y decretos nacionales.¹²⁹

Estos tratados proveen la base legal fundamental para impugnar cualquier norma o práctica que limite el derecho a la salud.

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966 es uno de los tratados con jerarquía constitucional en Argentina.

Su Artículo 12 reconoce "el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental".

Esta disposición es central, ya que no se limita a garantizar un nivel mínimo de salud, sino que exige al Estado un esfuerzo continuo para mejorar el sistema de atención y protección sanitaria.

Cualquier medida que impida o limite el acceso a la cobertura, como el reciente Decreto 955/2024, podría ser interpretada como una violación de este principio.

- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos

¹²⁹ <https://www.argentina.gob.ar/servicio/denuncia-por-problematicas-de-cobertura-prestacional>

en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”)

Otro tratado con jerarquía constitucional es el Protocolo de San Salvador.

Su Artículo 10 también consagra el derecho a la salud como el "disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social".¹³⁰

Un principio fundamental de este protocolo es el de la progresividad, que establece la obligación del Estado de avanzar continuamente en la garantía de los derechos sociales y prohíbe la adopción de medidas regresivas que disminuyan un nivel de protección previamente alcanzado.

Si el amparista lograra demostrar que la creación de un registro permite tácitamente a las entidades de salud rechazar a los monotributistas esto sería considerado un claro ejemplo de una medida regresiva, que representa un retroceso en la protección que ya existía a través de la jurisprudencia.

Este principio es la línea argumental principal para impugnar la constitucionalidad del decreto en futuros litigios.

Jurisprudencia Resonante a Favor de los Monotributistas

- Fallos por Rechazo de Afiliación: El Precedente del "Massimi, Emiliano"

Un fallo trascendental en la defensa de los derechos de los monotributistas es el caso "Massimi, Emiliano Matías Ezequiel c/ OSECAC", resuelto por la Cámara Civil y Comercial Federal, Sala II, en 2023.¹³¹

¹³⁰

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/MentalHealth/HIVConsultation/Panellists/Mr.PatricioPazmi%C3%B1oFreire.pdf>

¹³¹

<https://ligadelconsorcista.org/jurisprudencia-responsabilidad-de-obra-social-por-no-querer-afiliar-a-un-monotributista->

El tribunal condenó a la obra social OSECAC a resarcir al monotributista Emiliano Massimi con una indemnización por daño moral, luego de que le fuera negada la afiliación a él y a su grupo familiar, incluida su hija recién nacida.

La Cámara consideró que la obra social no había logrado probar las razones de su rechazo y aplicó la Ley de Defensa del Consumidor (Ley 24.240), considerando al afiliado como la parte vulnerable en la relación contractual.

Este fallo sentó un precedente fundamental porque: a) Reafirmó el derecho a la libre elección de obra social para los monotributistas; b) Aplicó el derecho del consumidor a este tipo de relaciones, lo que reconoce la desigualdad de poder entre las partes; y c) Estableció que el sufrimiento y la angustia generados por la negativa de cobertura constituyen un daño moral resarcible, incluso sin pruebas específicas de padecimientos físicos.

La sentencia demuestra que la justicia había creado una línea de protección sólida para los monotributistas que el reciente decreto busca anular.

- Sentencias sobre la Continuidad de la Cobertura al Jubilarse

La jurisprudencia también ha protegido el derecho de los monotributistas a la continuidad de su cobertura al momento de la jubilación.

Un caso de éxito documentado es el de una monotributista jubilada que, a través de una acción de amparo, obtuvo una medida cautelar que ordenó a la obra social OSECAC mantener su afiliación y cobertura, a pesar de la intención de la entidad de transferirla al PAMI.

Este tipo de sentencias refuerza el principio de continuidad de los beneficios y resalta el papel del amparo como herramienta para defender este derecho.

- Pronunciamientos sobre Aumentos de Cuotas y Desregulación (DNU)

70/2023)

Aunque no están directamente relacionados con los monotributistas, los fallos recientes que anularon los aumentos de las cuotas de las prepagas y declararon la inconstitucionalidad de ciertos artículos del DNU 70/2023 son altamente relevantes.¹³²

Estos pronunciamientos demuestran una clara tendencia del poder judicial a actuar como un contrapeso a las políticas de desregulación que pueden vulnerar el derecho a la salud de los usuarios.

La disposición de la justicia para intervenir en el mercado y proteger a los afiliados crea un clima jurisprudencial propicio para las futuras impugnaciones del Decreto 955/2024, que, al igual que el DNU, limita las opciones de los ciudadanos y vulnera sus derechos fundamentales.

Tabla 2: Resumen de Fallos Judiciales Clave

Nombre del Fallo/Caso	Fecha	Tribunal	Hechos Relevantes	Principio Jurídico Establecido
"Massimi, Emiliano..."	04-04-2023	Cámara Civil y Comercial Federal, Sala II	La obra social OSECAC rechazó la afiliación de un monotributista y su familia.	Se condenó a la obra social por daño moral. Se aplica la Ley de Defensa del Consumidor a la relación con

¹³²

<https://observatoriociudad.org/la-justicia-federal-sentencia-que-los-amparos-por-el-aumento-de-las-cuotas-no-quedaron-abstractos-luego-del-acuerdo-de-las-prepagas-con-naci%C3%B3n/>

				los monotributistas , reconociendo su vulnerabilidad.
Amparo de Jubilada	2021	Juzgado Federal de Quilmes	Monotributista jubilada solicitó mantener su cobertura en OSECAC en lugar de ser transferida al PAMI.	Un amparo de salud garantizó la continuidad de la cobertura. Se protege el "derecho a la continuidad" de la afiliación al jubilarse.
Fallos DNU 70/2023	2024	Cámara Civil y Comercial Federal, Sala I y otros	Declaraciones de inconstitucional idad de los aumentos de las cuotas de prepagas.	La justicia actúa como contrapeso a la desregulación, protegiendo a los usuarios de aumentos considerados irrazonables y abusivos.

Conclusiones y Perspectivas Futuras

- Síntesis Analítica

La situación de la cobertura de salud para los monotributistas en Argentina es un reflejo de la compleja intersección entre el derecho social, las realidades económicas y la regulación estatal.

Si bien el marco legal ha establecido la cobertura como un derecho fundamental, su aplicación ha estado históricamente comprometida por la tensión entre los aportes fijos del régimen y los crecientes costos del sistema de salud.

El Decreto 955/2024 representa un hito de esta tensión, que pese a la claridad de sus considerandos y decisorios ha sido receptado con espíritu crítico y acusado de formalizar la discrecionalidad de los prestadores y generar un retroceso en la protección de los derechos de los contribuyentes.

Esa postura crítica sostiene que el derecho a la libre elección de obra social, que antes era una garantía legal, ha sido transformado en una mera opción sujeta a la voluntad de las entidades.

- Recomendaciones Prácticas y Legales para los Monotributistas

Ante este nuevo panorama, se recomienda a los monotributistas adoptar un enfoque proactivo en la defensa de sus derechos:

1. Verificar la Afiliación: Antes de elegir una obra social o prepaga, es crucial verificar si la entidad se ha inscrito en el nuevo Registro de Agentes de Seguro de Salud para Pequeños Contribuyentes. La Superintendencia de Servicios de Salud es el canal oficial para obtener esta información.
2. Documentar todo: Ante una negativa de afiliación o de cobertura, se debe exigir una respuesta formal por escrito y conservar toda la documentación, incluyendo comprobantes de pago, formularios de alta y respuestas de la entidad.
3. Realizar Reclamos Administrativos: Iniciar un reclamo formal ante la SSS o la Ventanilla Única Federal de Defensa del Consumidor es un paso obligatorio antes de recurrir a la vía judicial.
4. Considerar el Amparo de Salud: El amparo es la vía más efectiva y expedita para obtener una solución. Ante una negativa de afiliación o de servicio, la intervención judicial a través de una medida cautelar puede garantizar la cobertura en cuestión de días. Es recomendable contactar a un abogado

especializado en derecho de la salud para iniciar el proceso.

- Perspectivas de la Regulación y la Jurisprudencia en el Contexto Actual

La promulgación del Decreto 955/2024 marca el inicio de un nuevo capítulo en la lucha por el derecho a la salud de los monotributistas.

Es previsible que esta medida genere una significativa ola de litigios, con amparos que buscarán impugnar su validez.

Los argumentos principales para estos reclamos se basarán en el principio de progresividad del derecho a la salud, que prohíbe las medidas regresivas, y en la jerarquía constitucional de los tratados internacionales de derechos humanos, que consagran el derecho a la salud como un principio fundamental.

El resultado de estas futuras acciones judiciales definirá si la discrecionalidad de las entidades de salud se impone sobre los derechos de los monotributistas o si, una vez más, la justicia se erige como el último bastión para la protección de la salud de la población, por lo que para el Estado guardián de la Seguridad Social convendría tal vez una campaña más activa de comunicación institucional y política que impida que en el pensamiento de los ciudadanos la norma quede como una mera habilitación tácita para denegar prestaciones y justamente se imponga la interpretación contraria que surge del texto del Decreto.

b) Discapacidad y empleo independiente.

Los costos adicionales incluyen tecnologías de apoyo, modificaciones del lugar de trabajo, gastos médicos elevados y sobre-dependencia del transporte privado.

Para los trabajadores independientes con discapacidad, estos gastos representan barreras significativas para el establecimiento y sostenimiento de sus negocios, ya que deben ser asumidos como inversiones iniciales sin garantía de retorno.

- Barreras Actitudinales y Estigma

El estigma y las percepciones erróneas sobre las capacidades de las personas con discapacidad constituyen barreras persistentes.

Las Naciones Unidas señalan que pueden darse los estereotipos de que las personas con discapacidad no son inteligentes o aprenden con lentitud", y estos "prejuicios y el estigma por parte de muchos trabajadores, compañeros de trabajo y la población en general agravan una situación ya difícil de por sí.¹³³

Estos prejuicios se extienden al ámbito empresarial, donde las personas con discapacidad enfrentan el escepticismo de potenciales inversores, clientes y socios comerciales.

La investigación en países de bajos y medianos ingresos del sitio Wiley¹³⁴ documenta que las familias reportan "estigma, negación de acceso a la educación, preocupaciones de seguridad, presión para participar en autoempleo y discriminación como barreras clave".¹³⁵

- Regulaciones Inflexibles y Contradictorias

Los sistemas de protección social frecuentemente crean desincentivos para el empleo independiente.

Las personas con discapacidad enfrentan el dilema de perder beneficios vitales al generar ingresos por trabajo independiente.

¹³³ <https://www.un.org/es/content/disabilitystrategy/>

¹³⁴ <https://onlinelibrary.wiley.com/>

¹³⁵ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/jid.3659>

Una investigación sueca difundida por el gobierno británico documenta que cuando los individuos son simultáneamente categorizados como autoempleados, personas con discapacidad y con capacidad de trabajo reducida, "se convierten en parte de varios sistemas y categorías diferentes con reglas contradictorias".¹³⁶

Las regulaciones inflexibles también afectan el acceso a apoyos específicos.

Por ejemplo, un participante no pudo obtener un intérprete de lengua de señas para su empresa porque ya tenía uno en su trabajo de medio tiempo.

Estas restricciones obligan a las personas con discapacidad a elegir entre diferentes tipos de apoyo o renunciar completamente al sistema de bienestar.

- Barreras de accesibilidad

La inaccesibilidad del entorno físico y digital representa un obstáculo fundamental.

La investigación española sobre accesibilidad física identifica que "la accesibilidad obstaculiza tanto la autonomía de las personas con discapacidad como su acceso al mercado laboral a través del emprendimiento".

La falta de acceso al transporte desalienta a las personas con discapacidad a continuar su formación, buscar trabajo o establecer un negocio, asegura el texto de investigación llamado "Accesibilidad física, factor clave para el emprendimiento en personas con discapacidad".¹³⁷

La brecha digital también limita significativamente las oportunidades de emprendimiento.

¹³⁶

<https://www.gov.uk/government/publications/self-employment-for-people-with-disabilities-and-health-conditions/summary-understanding-self-employment-for-people-with-disabilities-and-health-conditions>

¹³⁷ http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2019000200058

En España, 6 de cada 10 personas consideran que su discapacidad influye en el no uso de ordenadores, limitando el proceso de emprendimiento y las perspectivas laborales.

Las barreras digitales incluyen documentos inaccesibles, programas de gestión empresarial no adaptados y plataformas bancarias inaccesibles.

- Déficit de Habilidades y Formación Específica

La exclusión educativa temprana genera déficits de habilidades que afectan las perspectivas empresariales.

Las Naciones Unidas destacan que "muchas personas con discapacidad de numerosos países de todo el mundo no tienen acceso a las mismas oportunidades de educación y formación con las que cuentan sus conciudadanos sin discapacidad".

Esta carencia de cualificación académica y formación en competencias útiles para el mercado laboral coloca a las personas en desventaja para establecer negocios exitosos.¹³⁸

La falta de programas de emprendimiento específicamente diseñados para personas con discapacidad agrava esta situación.

Esta investigación británica a la que hacemos referencia identifica una "demanda de apoyo para emprendedores con discapacidad que sea distinto del dirigido a otros en autoempleo", particularmente mentorías entre pares y un centro de información específico para emprendedores con discapacidad.

- Estudios Específicos por Organismos Internacionales

138

<https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2022/01/Employment-Spanish.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT ha desarrollado un marco integral para abordar el empleo de personas con discapacidad a través del Convenio 159 de 1983 sobre Rehabilitación Vocacional y Empleo.

La organización reconoce específicamente que "algunas personas con discapacidad prefieren crear sus propias oportunidades de empleo" y por tanto proporciona "apoyo al emprendimiento".¹³⁹

La recomendación 168 de la OIT especifica medidas para promover oportunidades empresariales, incluyendo el "aliento a las cooperativas, la industria de pequeña escala y otros tipos de talleres de producción".

La organización ha implementado proyectos específicos como el "Desarrollo del Emprendimiento entre Mujeres con Discapacidad" (DEWD) en Etiopía, Kenia, Tanzania, Uganda y Zambia, enfocándose en mejorar el acceso a formación en habilidades microempresariales y acceso al crédito.¹⁴⁰

- Banco Mundial

El Banco Mundial ha establecido 10 compromisos para acelerar el desarrollo inclusivo de las personas con discapacidad, incluyendo el fortalecimiento de las inversiones del sector privado.

En su informe "Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe" del Banco Mundial confirma que las personas con discapacidad enfrentan

¹³⁹ <https://www.ilo.org/es>

¹⁴⁰ <https://ijmhs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13033-024-00630-0>

tasas de inactividad laboral del 50% y cuando trabajan, frecuentemente lo hacen en condiciones informales.¹⁴¹

Aunque el documento no profundiza específicamente en el autoempleo, destaca que la informalidad laboral es "11 veces mayor entre personas con discapacidad que en el resto de la población", sugiriendo que muchas personas con discapacidad recurren al trabajo independiente informal por falta de alternativas formales.¹⁴²

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

La OCDE ha desarrollado múltiples estudios sobre emprendimiento y autoempleo para personas con discapacidad.

El informe "Entrepreneurship and Self-Employment by People with Disabilities" (2014) encontró que las tasas de autoempleo son sustancialmente más altas entre personas con discapacidad que entre la población general, pero que los emprendedores con discapacidad enfrentan "problemas significativos en términos de sobrevivir la fase inicial de arranque y sostener el negocio".¹⁴³

La OCDE identifica que estos problemas se relacionan principalmente con "déficits relativos en capital humano, escasez de redes y acceso limitado a recursos clave como ahorros y préstamos bancarios".

El informe más reciente "Discapacidad, Trabajo e Inclusión" (2022) confirma que una de cada siete personas en edad laboral se identifica como tener una

¹⁴¹

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/12/02/la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-clave-para-el-desarrollo-sostenible-de-america-latina-y-el-caribe>

¹⁴²

<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/29c1baaa285d50c71ea1efeb259248ff-0370062021/related/Reporte-discapacidad-en-lectura-facil-ESP.pdf>

¹⁴³

https://www.oecd.org/en/publications/entrepreneurship-and-self-employment-by-people-with-disabilities_a1ef5b0b-en.html

discapacidad en países OCDE, y que en 2019, las personas con discapacidad tenían 2.3 veces más probabilidades de estar desempleadas.¹⁴⁴

- Organismos Gubernamentales

Varios gobiernos han desarrollado programas específicos para el empleo independiente de personas con discapacidad.

Argentina implementa el "Programa de Empleo Independiente para personas con discapacidad", un programa poco conocido y que convendría ampliar de forma generalizada y masiva a la población que desea trabajar en forma autónoma, dirigido a trabajadores desocupados con discapacidad, brindando asistencia técnica a través de cursos de gestión empresarial, apoyo en formulación de proyectos y subsidios no reembolsables.¹⁴⁵

El gobierno británico encargó una investigación integral que concluyó que "los emprendedores con discapacidad pueden necesitar más apoyo que otras personas que ingresan al autoempleo" porque frecuentemente sienten que el autoempleo es su única opción.

Esta investigación identificó desafíos específicos incluyendo falta de confianza, manejo de cargas de trabajo con condiciones fluctuantes, acceso a finanzas e ingresos, y acceso a asesoramiento y apoyo relevante.¹⁴⁶

- Naciones Unidas

¹⁴⁴ https://www.oecd.org/en/publications/disability-work-and-inclusion_1eaa5e9c-en.html

¹⁴⁵ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/pei>

¹⁴⁶

<https://www.gov.uk/government/publications/self-employment-for-people-with-disabilities-and-health-conditions/understanding-self-employment-for-people-with-disabilities-and-health-conditions>

Las Naciones Unidas, a través de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), establece en su artículo 27 el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, incluyendo específicamente "promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias".¹⁴⁷

El documento técnico de la ONU sobre el derecho al trabajo identifica específicamente las barreras financieras al autoempleo, señalando que las personas con discapacidad frecuentemente no pueden acceder a financiación para establecerse por cuenta propia, y que las entidades de microfinanciación "permiten a las personas con bajos ingresos acceder a servicios financieros" pero frecuentemente excluyen a personas con discapacidad debido a percepciones erróneas sobre su capacidad.

- Impacto en Diferentes Grupos de Personas con Discapacidad

Interseccionalidad y Múltiples Desventajas: La investigación del Banco Mundial revela que "el género, la identidad etno racial y la residencia en áreas rurales pueden intensificar los efectos excluyentes de una discapacidad".

En países como Brasil, Costa Rica, Ecuador, México y Uruguay, las personas con discapacidad tienen en promedio 24% menos probabilidades de completar la educación primaria, pero 30% menos si además pertenecen a una minoría etnoracial.

Estas desigualdades se multiplican en el ámbito del empleo independiente.

Las mujeres con discapacidad enfrentan barreras adicionales tanto por su género como por su discapacidad, y frecuentemente asumen roles de cuidado no remunerado que limitan sus oportunidades empresariales.

¹⁴⁷

<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

En la mayoría de los países de la región, "cuando hay una persona con dependencia funcional en un hogar, son mayormente las mujeres quienes se encargan de las tareas de cuidados, sin remuneración".

- Discapacidad Intelectual y Psicosocial

Las personas con discapacidad intelectual enfrentan desafíos particulares en el empleo independiente.

La investigación en países de bajos y medianos ingresos documenta que enfrentan "presión para participar en autoempleo" frecuentemente sin el apoyo adecuado.

Sin embargo, también existen casos exitosos, como el proyecto "Los Perejiles" mencionado por el Banco Mundial, que representa "una historia de éxito de autoempleo de personas con discapacidad intelectual". ¹⁴⁸

Las personas con discapacidad psicosocial enfrentan barreras únicas que incluyen "pérdida de confianza, ansiedad, dificultad para adaptarse a rutinas" al regresar al trabajo.

Para el autoempleo, estos desafíos se magnifican ya que requieren mayor autogestión y capacidad de adaptación a circunstancias cambiantes.

- Tendencias Emergentes y Nuevas Oportunidades

Tecnología y Emprendimiento Digital: La pandemia de COVID-19 ha normalizado el trabajo remoto y las estrategias digitales, abriendo puertas para modelos empresariales flexibles y habilitados por tecnología.

Esto representa una oportunidad particular para personas con discapacidad que pueden beneficiarse de la flexibilidad del trabajo desde casa y la reducción de barreras de transporte.

La investigación europea señala que ha habido "mucho progreso en nuevas tecnologías" con "muchas plataformas ya accesibles" y "muchos programas ya adaptados".

Sin embargo, persisten brechas significativas en el acceso a estas tecnologías debido a costos elevados y falta de formación específica.

- Modelos de Economía Social

Los organismos internacionales reconocen el potencial de cooperativas y empresas sociales para el empleo de personas con discapacidad.

La OIT promueve específicamente "cooperativas, industria de pequeña escala y otros tipos de talleres de producción", mientras que la investigación británica identifica el crecimiento de "la provisión de apoyo entre pares por expertos por experiencia así como el uso de la experiencia vivida en consultoría y evaluación".¹⁴⁹

- Políticas y Recomendaciones de Organismos Internacionales

Marco Integral de Apoyo: La OCDE recomienda un enfoque de "política integral" que incluye hacer más accesibles los servicios de apoyo para iniciar negocios, fortalecer el desarrollo y adopción de tecnologías asistivas, adaptar la formación y apoyo a las necesidades específicas de emprendedores con discapacidad, y asegurar la accesibilidad de recursos digitales públicos.¹⁵⁰

¹⁴⁹ <https://e-inclusion.unescwa.org/node/1439>

¹⁵⁰

https://www.oecd.org/en/publications/policy-brief-on-entrepreneurship-among-people-with-disabilities_2a1cbe48-en.html

Las Naciones Unidas enfatizan la importancia de eliminar barreras sistémicas, incluyendo la "negación de la capacidad jurídica" que puede "limitar la capacidad de una persona con discapacidad psicosocial para ingresar en contratos o iniciar su propio negocio".

- Integración de Servicios

La investigación británica identifica la necesidad de servicios integrados que incluyan "mentorías entre pares de alguien con experiencia vivida de discapacidad, una fuente centralizada de información con orientación relevante para personas autoempleadas con discapacidad, un servicio que proporcione asistencia flexible ad hoc con cosas como acceso físico y transporte, y ayuda financiera a través de préstamos sin intereses para start-ups".

- Reformas Regulatorias

Los organismos internacionales coinciden en la necesidad de reformar regulaciones que crean desincentivos al empleo independiente.

Esto incluye permitir que las personas mantengan ciertos beneficios mientras desarrollan negocios, crear sistemas más flexibles de apoyo y eliminar categorías rígidas que limitan el acceso a múltiples tipos de asistencia.

Conclusiones

El empleo independiente para personas con discapacidad representa tanto una oportunidad significativa como un desafío complejo que requiere respuestas coordinadas y específicas.

Los estudios de organismos internacionales demuestran consistentemente que las personas con discapacidad enfrentan barreras múltiples y superpuestas que van más allá de los obstáculos típicos del emprendimiento.

El acceso limitado a financiación emerge como el desafío más crítico, exacerbado por percepciones erróneas sobre las capacidades de las personas con discapacidad y por costos adicionales propios a la discapacidad que pueden representar hasta el 28% de ingresos adicionales necesarios.

Las barreras regulatorias y la inflexibilidad de los sistemas de protección social crean desincentivos adicionales que mantienen a las personas con discapacidad en situaciones de dependencia.

Sin embargo, la evidencia también sugiere que con apoyo adecuado, el empleo independiente puede proporcionar un camino viable hacia la inclusión económica y social.

Los organismos internacionales coinciden en la necesidad de enfoques integrales que combinen reformas regulatorias, acceso mejorado a financiación, desarrollo de capacidades específicas y eliminación de barreras actitudinales y físicas.

La implementación efectiva de estas recomendaciones requiere la coordinación entre múltiples actores, incluyendo gobiernos, organizaciones internacionales, sector privado y organizaciones de personas con discapacidad.

Solo a través de esfuerzos concertados y sostenidos será posible transformar el empleo independiente de una opción de último recurso en una alternativa viable y empoderadora para las personas con discapacidad.

El momento es propicio para estas reformas, ya que las transformaciones tecnológicas y los cambios en modelos laborales post-pandemia han creado nuevas oportunidades para formas de trabajo más flexibles e inclusivas.

Los organismos internacionales proporcionan el marco normativo y la evidencia empírica necesaria; ahora corresponde a los Estados y otros actores implementar estas recomendaciones con el rigor y la urgencia que la situación demanda.

CAPÍTULO VII EL FUTURO DEL TRABAJO INDEPENDIENTE Y LA SEGURIDAD SOCIAL EXTENDIDA.

El presente capítulo del informe examina las respuestas estratégicas y los marcos de política social necesarios para abordar el impacto de la inteligencia artificial (IA) generativa, el posible advenimiento de una IA fuerte, la automatización y la robótica avanzada en el futuro del empleo independiente humano.

En un escenario proyectado por expertos, donde la automatización podría eliminar la mitad de los empleos de nivel inicial en los próximos cinco años y afectar hasta el 40% de los trabajos a nivel global, se plantea la urgencia de redefinir el contrato social que vincula el trabajo con el ingreso.

Este análisis se centra en dos preguntas fundamentales: qué esquemas de protección social extendida podrían implementarse y cómo podrían financiarse de manera sostenible.

Se evalúan tres modelos principales de política social: la Renta Básica Universal (RBU), el Impuesto Negativo sobre la Renta (INR) y la Garantía de Empleo (GE).

La RBU, definida como un pago periódico e incondicional a todos los miembros de una sociedad, ha demostrado, en proyectos piloto, que no desincentiva el trabajo, sino que empodera a las personas para mejorar su formación, buscar mejores empleos y mejorar su bienestar general.¹⁵¹

El INR se presenta como una alternativa fiscal menos radical, que complementa los ingresos de los ciudadanos por debajo de un umbral, manteniendo una conexión más directa con el sistema tributario tradicional.¹⁵²

¹⁵¹

<https://www.xataka.com/empresas-y-economia/alemania-ha-probado-exito-renta-basica-vital-1-200-euros-mejoraron-su-formacion-cambiaron-empleo>

¹⁵² https://en.wikipedia.org/wiki/Negative_income_tax

La GE, por su parte, se enfoca en el derecho al trabajo, garantizando un empleo digno y con beneficios, lo que ofrece un camino hacia la inclusión financiera a largo plazo y la creación de capital humano, a diferencia de una simple transferencia de efectivo.¹⁵³

El desafío más significativo es la financiación de estos programas, cuyo costo podría ser masivo. El informe analiza varias estrategias fiscales:

- **Impuesto a los Robots:** Una propuesta polémica, popularizada por figuras como Bill Gates, que busca gravar el uso de tecnologías que reemplazan a los trabajadores. Aunque intuitiva, esta idea enfrenta críticas sustanciales, como la dificultad de definición, la complejidad de implementación y el riesgo de desincentivar la innovación y la competitividad a largo plazo.¹⁵⁴
- **Impuestos sobre el Capital y Transacciones Financieras:** Se propone un enfoque más viable que grava la riqueza y las actividades especulativas que se benefician de la automatización. Un Impuesto sobre las Transacciones Financieras (ITF) o “Tasa Tobin” es un mecanismo probado que canaliza la riqueza de la economía automatizada hacia el bien común.¹⁵⁵
- **Fondos Soberanos y Dividendos Ciudadanos:** El modelo del Fondo Permanente de Alaska, financiado por los ingresos de los recursos naturales, ofrece un precedente para un dividendo ciudadano. La aplicación de este concepto al siglo XXI sugiere la creación de fondos soberanos digitales, financiados con los ingresos generados por los datos masivos o la propiedad intelectual de la IA, considerados como un recurso colectivo.¹⁵⁶

La conclusión principal del análisis es que una solución efectiva no residirá en un único modelo, sino en un sistema híbrido y multifacético.

¹⁵³

<https://www.unitedwaycleveland.org/what-is-the-difference-between-universal-basic-employment-and-universal-basic-income/>

¹⁵⁴ <https://www.esade.edu/es/articulos/pagaran-impuestos-los-robots>

¹⁵⁵ https://www.reddit.com/r/ArtificialIntelligence/comments/1lyxarp/tax_the_robots_for_ubi/?tl=es-419

¹⁵⁶ https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27598/2/BCN_Renta_universal__3_.pdf

Una combinación que establezca la RBU como un piso de subsistencia, complementada por políticas de capacitación y una Garantía de Empleo en sectores estratégicos, parece ser el camino más robusto.

El informe concluye con la necesidad de un liderazgo político que invierta en capital humano, adopte un enfoque experimental y reforme el sistema fiscal para adaptarse a una economía donde el capital, no el trabajo humano, es el principal motor de la producción.

Esto no es solo una cuestión de supervivencia económica, sino una oportunidad para redefinir el propósito social y el bienestar en una nueva era.

El Nuevo Paradigma del Empleo y la Redefinición del Valor Social: Contexto de la Automatización y la IA Avanzada: La Disrupción en el Mercado Laboral.

La historia de la humanidad ha estado marcada por revoluciones tecnológicas que han transformado fundamentalmente la naturaleza del trabajo y las estructuras sociales.¹⁵⁷

Desde la invención de la rueda, cada avance ha generado tanto la preocupación por el desempleo masivo como la creación de nuevas industrias y oportunidades laborales.

Sin embargo, el ritmo y la escala de la actual revolución, impulsada por la inteligencia artificial generativa, la robótica y la automatización avanzada, sugieren una disrupción de una magnitud sin precedentes, sobre todo si aquella inteligencia mencionada en primer término adquiere el carácter de “inteligencia artificial fuerte”.

En el consenso de voces tecnológicas se dice que aún no estamos cerca, que faltan entre 5 y 20 años para que llegue ese tipo de IA capaz de razonar como un humano

¹⁵⁷

<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/33122/1/TFG%2C%20STEPHEN%2C%20FARR%2C%20BRIAN.pdf>

pero con capacidades de procesar miles de millones de variables más.

Sin embargo, otras voces indican que ya está en fase experimental, y en cualquier caso, los procesos de reorganización empresarial globales, sugieren que algo de un impacto masivo ya está sucediendo.

Cada vez más empresas consideran “viejos” a personas de 50 años, les ofrecen retirarse y actuar como “proveedores independientes” de las empresas que integraban hasta minutos antes.

Pero hay más: en recientes exposiciones los grandes dueños de modelos de IA como Sam Altman, o el CEO de google, Sundar Pichai han dicho en sus conferencias que pese a que le ven enorme potencial a sus herramientas de IA para ayudar a los humanos, sus clientes empresarios, con frecuencia, les piden productos que los ayuden a reemplazar empleados.

Es decir, en la carrera por la productividad máxima, pareciera que la tendencia es olvidar que el capitalismo necesita consumidores, de modo que si todos los humanos fueran reemplazados en sus trabajos, que son sus fuentes de ingresos actualmente, en un futuro no muy lejano, las empresas no tendrían clientes.

Expertos en el campo tecnológico proyectan que la aplicación masiva de la IA podría resultar en la eliminación de hasta la mitad de los empleos de nivel inicial de oficina en tan solo cinco años, elevando las tasas de desempleo global a un alarmante 20%.

Como dijimos, no es algo del futuro, empresas líderes ya están llevando a cabo estas transformaciones.

En 2023, la multinacional IBM anunció planes para reemplazar aproximadamente 8,000 empleos con IA, mientras que otras como Salesforce y SAP están reestructurando sus operaciones y recortando miles de puestos para centrarse en la automatización.

El impacto se siente de manera particular en sectores de oficina y administrativos, con roles como asistentes, operadores de carga de datos, y analistas financieros, que dependen de tareas repetitivas y basadas en reglas, siendo especialmente vulnerables.

Sin embargo, la disrupción no se limita a las oficinas; la logística, la agricultura y el transporte también están experimentando un avance progresivo de la automatización, desde vehículos autónomos hasta tractores robotizados que controlan la siembra y el riego.

Este panorama exige una preparación proactiva, no solo para que las personas desarrollen nuevas habilidades que les permitan "trabajar junto con la IA," sino para que la sociedad en su conjunto pueda afrontar un futuro con menos necesidad de trabajo humano.

Desde luego, si el desempleo se generaliza, es poco probable que los gobiernos puedan resistir críticas que aunque no fueran los generadores de la crisis, enfrentarían sin duda sus consecuencias.

El Problema del Ingreso Monetario y la Polarización del Trabajo.

El avance tecnológico no sólo está eliminando empleos, sino que está generando un fenómeno conocido en la literatura académica como "polarización del trabajo".

Esta teoría postula que la automatización desplaza a los trabajadores de clase media que realizan tareas cognitivas rutinarias, obligándolos a buscar empleos menos cualificados.

Como resultado, la estructura del mercado laboral se bifurca, con un aumento de los puestos de trabajo de alto nivel (que requieren habilidades especializadas y no rutinarias) y de los empleos de baja cualificación en el sector de servicios, mientras que los empleos de nivel medio disminuyen, o lo que se llamó en las deliberaciones

del G20 Argentino, el “missing middle” dentro del futuro del trabajo.

Esta situación exacerba la desigualdad económica y social, ya que los ingresos de los trabajadores de alta cualificación crecen, mientras que los de baja cualificación se ven presionados a la baja.

El problema del ingreso monetario es especialmente agudo en este contexto.

Cuando el vínculo histórico entre el trabajo remunerado y la capacidad de subsistencia se debilita para grandes segmentos de la población, los mecanismos tradicionales de protección social, que a menudo dependen de un historial de empleo, corren el riesgo de volverse obsoletos.

Además, el impacto de la automatización no es uniforme, conforme surge de algunos estudios que indican que afectaría de manera desproporcionada a ciertos grupos, como las mujeres, los adultos mayores y los trabajadores de empresas pequeñas, lo que podría ampliar aún más las brechas de desigualdad.¹⁵⁸

Abordar esta realidad requiere ir más allá de las políticas de reentrenamiento, planteando la necesidad de un nuevo contrato social que garantice el bienestar y la subsistencia de la población, incluso si una parte significativa de la mano de obra humana deja de ser necesaria para la producción económica.

Explorar Soluciones y Mecanismos de Financiación.

Ante el diagnóstico de disrupción laboral, el objetivo de este capítulo es explorar y analizar de manera exhaustiva las posibles soluciones de política social para mitigar sus efectos.

El alcance de la investigación va más allá de la mera definición de los esquemas,

158

<https://www.iadb.org/es/noticias/automatizacion-en-estados-unidos-impacta-america-latina-segun-estudio-del-bid>

centrándose en su viabilidad, sus ventajas y desventajas, y, de manera crucial, en los mecanismos prácticos para su financiación.

En esta entrega lo que analizamos son las propuestas más conocidas como la Renta Básica Universal (RBU), así como modelos alternativos y complementarios, como el Impuesto Negativo sobre la Renta (INR) y la Garantía de Empleo (GE).

En el ámbito de la financiación, evaluamos algunas estrategias como el impuesto a los robots, los impuestos sobre el capital y las transacciones financieras, y la creación de fondos soberanos, con el propósito de ofrecer un marco estratégico y de largo plazo para la planificación socioeconómica y fiscal.

La Renta Básica Universal (RBU), también conocida como ingreso ciudadano, es una propuesta de política social que ha ganado tracción en los debates contemporáneos sobre el futuro del trabajo.¹⁵⁹

Se define como un pago monetario periódico, pagado por una comunidad política (como un estado) a cada miembro de pleno derecho de la sociedad, de forma individual y sin condiciones.

Esta definición subraya sus características clave: es un ingreso en efectivo, lo que permite a los receptores decidir cómo gastarlo; es regular, no una subvención única; y, lo más importante, es incondicional, lo que significa que se paga independientemente de los ingresos, el empleo, la situación de búsqueda de trabajo o cualquier otro criterio.

Este enfoque contrasta fuertemente con los programas de asistencia social tradicionales, que suelen estar condicionados y focalizados.

Los defensores de la RBU argumentan que proporciona una red de seguridad económica que empodera a las personas.

¹⁵⁹ https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/universal_basic_income_es.pdf

Un nivel de seguridad económica garantizado permitiría a los trabajadores rechazar condiciones laborales abusivas o precarias, elevando los estándares de trabajo en el mercado.

Además, la RBU puede funcionar como un catalizador para el desarrollo de competencias y el emprendimiento, ya que el apoyo financiero garantizado permite a las personas invertir en su educación o formación profesional sin la presión de la subsistencia diaria.

Al ser universal, la RBU simplifica los sistemas de protección social, reduciendo los costos administrativos y, al no requerir pruebas de ingresos o elegibilidad, elimina el estigma social que a menudo acompaña a la recepción de ayudas.

Un argumento central para los defensores es que la RBU valora y apoya el trabajo en cualquiera de sus formas, independiente, o dependiente, e incluye el trabajo no remunerado, como el cuidado de los hijos, el voluntariado o la formación personal, que son actividades vitales para el tejido social y económico pero que no son recompensadas por el mercado.

Sin embargo, la RBU no está exenta de críticas.

Las preocupaciones principales giran en torno a la viabilidad financiera, ya que las estimaciones de costo global son muy elevadas, y el riesgo de que la gente opte por dejar de trabajar, lo que podría dañar la productividad y la economía.

También se ha sugerido que la RBU podría generar tensiones inflacionarias al inyectar una gran cantidad de dinero en la economía.

Evidencia Empírica de Proyectos Piloto: El Contexto y los Resultados.

La evidencia de los proyectos piloto de RBU ha proporcionado resultados cruciales que matizan las críticas teóricas.

Dos experimentos recientes son particularmente reveladores:

- El Experimento Alemán: Un estudio científico a largo plazo, realizado entre 2021 y 2024 con 122 participantes, refutó la noción de que la RBU desincentiva el trabajo. Los participantes, que recibieron 1,200 euros mensuales, mantuvieron un promedio de 40 horas laborales semanales, similar al grupo de control. El dinero no se tradujo en una reducción del esfuerzo laboral, sino en un cambio de comportamiento: un número notable de beneficiarios invirtió el ingreso adicional en su formación, cambió a empleos con mejores condiciones y experimentó una reducción significativa del estrés financiero, lo que se tradujo en una mejora de la salud mental y una disminución de las bajas médicas. El efecto no fue una huida del trabajo, sino un empoderamiento para buscar un trabajo más significativo y gratificante.
- El Experimento de Sam Altman: Un piloto en Texas e Illinois con 1,000 participantes, que comenzó en el punto álgido del desempleo por la pandemia a fines de 2020, mostró una reducción marginal en las horas de trabajo (1.3 horas menos por semana en promedio). Sin embargo, la reducción no fue estadísticamente significativa para la mayoría de los adultos y se concentró en grupos específicos. Los padres solteros redujeron sus horas de trabajo para dedicarse al cuidado no remunerado de sus hijos, mientras que los adultos jóvenes utilizaron los fondos para inscribirse en educación post-secundaria.¹⁶⁰ Esto indica que la RBU no promueve la inactividad, sino que permite a las personas redefinir lo que es un "trabajo valioso", priorizando actividades de cuidado o de inversión en capital humano que benefician a la sociedad a largo plazo. Más allá de las métricas de empleo, los resultados cualitativos del experimento de Altman son poderosos: la RBU brindó a los beneficiarios la libertad de escapar de relaciones abusivas, redujo el consumo de alcohol y drogas, y les permitió mudarse a lugares con una mejor calidad de vida.

Modelos Alternativos y Complementarios.

¹⁶⁰

<https://www.sinpermiso.info/textos/tuvo-exito-o-fracaso-el-experimento-de-renta-basica-de-sam-altman>

El Impuesto Negativo sobre la Renta (INR):

El Impuesto Negativo sobre la Renta (INR) es un sistema que invierte la dirección en la que se pagan los impuestos para los ingresos por debajo de un cierto nivel.

Fue popularizado por economistas de renombre como Milton Friedman y James Tobin, quienes lo veían como una forma de consolidar y simplificar el complejo sistema de prestaciones sociales en un único instrumento fiscal.¹⁶¹

En esencia, el INR complementa el ingreso de las personas para que alcancen un umbral mínimo, mientras que aquellos que ganan por encima de ese umbral pagan impuestos.

La principal diferencia con la RBU es su naturaleza condicional; el monto del beneficio disminuye a medida que los ingresos por trabajo aumentan.

Aunque las simulaciones indican que el INR puede ser muy eficaz para reducir la pobreza y la desigualdad, su diseño se centra en la eficiencia fiscal y mantiene una conexión inherente con el mercado laboral tradicional, a diferencia de la incondicionalidad total de la RBU, que busca desvincular el ingreso de la participación en el mercado.

El INR es una propuesta que busca racionalizar la red de seguridad social existente, mientras que la RBU busca una redefinición más fundamental de la relación entre ciudadano e ingreso.¹⁶²

La Garantía de Empleo (GE) / Empleo Básico Universal (EBU):

¹⁶¹

<https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/impuesto-negativo-sobre-renta#:~:text=Este%20concepto%20ha%20sido%20difundido.un%20cierto%20nivel%20de%20ingresos.>

¹⁶² <https://producciocientifica.uv.es/documentos/5eb09ec0299952764113c2e6>

Una alternativa filosófica a la RBU es la Garantía de Empleo (GE), también conocida como Empleo Básico Universal (EBU).

Este esquema, con profundas raíces en la tradición progresista, propone que el gobierno federal ofrezca un "buen trabajo" a toda persona que lo desee.¹⁶³

El propósito central de la GE no es simplemente proveer un ingreso, sino garantizar el derecho al trabajo como un pilar de la dignidad y la participación social.¹⁶⁴

A diferencia de la RBU, la GE busca activamente la inclusión laboral, ya que el programa garantiza un "salario autónomo" lo suficientemente alto como para que los trabajadores superen la necesidad de la mayoría de los beneficios de la red de seguridad social.

Un argumento central de la GE es que el empleo, además del salario, proporciona una vía hacia beneficios a largo plazo que la RBU no ofrece.

Un trabajo garantizado permite a las personas acceder a herramientas bancarias, construir un buen historial crediticio y calificar para préstamos, lo que es esencial para la estabilidad intergeneracional, como la compra de una vivienda.

Además, la GE asegura el acceso a beneficios patrocinados por el empleador, pero por definición esta garantía, al menos en el plano teórico, no establece como funcionaría para los trabajadores independientes en materias tales como seguro médico, planes de jubilación y licencia pagada, que son notas características del empleo dependiente a menudo a cargo del empleador.

De tal manera, esta garantía exigiría algún tipo de adaptación para la tendencia

¹⁶³

<https://www.sunrisemovement.org/es/resource/what-is-a-federal-jobs-guarantee/#:~:text=La%20garant%C3%ADa%20de%20empleo%20es.de%20la%20tradici%C3%B3n%20progresista%20estadounidense>

¹⁶⁴

<https://acmineria.com.co/wp-content/uploads/2023/09/Proyecto-decreto-Politica-Publica-de-Trabajo-Digno-y-Decente-VP-1.pdf>

global de aumento del empleo independiente de modo de abordar de manera integral la seguridad económica del individuo y la familia.

Estrategias Fiscales para el Financiamiento de la Protección Social Extendida

El debate sobre la viabilidad de los modelos de protección social extendida, como la RBU, se centra de manera crucial en la cuestión de su financiamiento.

El costo global de un sistema de ingresos universal, si se establece a un nivel de subsistencia digno, podría ser extraordinariamente alto, con algunas estimaciones sugiriendo que podría superar el 100% del PIB en ciertos países.

Para abordar este desafío, se han propuesto varias estrategias fiscales que buscan capturar la riqueza generada por la automatización y la inteligencia artificial.

Impuesto a los Robots:

Una de las propuestas más comentadas para financiar la protección social en la era de la automatización es la de gravar a los robots o a las tecnologías que sustituyen a los trabajadores humanos.

Esta idea, respaldada por figuras como Bill Gates, se basa en la lógica de que si un robot reemplaza a un trabajador que pagaba impuestos sobre la renta y contribuciones a la seguridad social, ese robot debería generar un ingreso fiscal equivalente para el estado.

Este enfoque tiene un doble propósito: por un lado, busca penalizar o al menos ralentizar la automatización que destruye empleos y, por otro, busca capturar un flujo de ingresos para financiar programas sociales como la RBU.¹⁶⁵

Sin embargo, esta propuesta enfrenta críticas significativas de los economistas y las

¹⁶⁵

<https://www.politica-fiscal.es/equipo/cesar-garcia-novoa/la-tributacion-de-los-robots-y-el-futurismo-fiscal>

asociaciones de la industria.

La Federación Internacional de Robótica (IFR) argumenta que gravar las herramientas de producción desincentivaría la inversión en tecnología, lo que a la larga reduciría la productividad, la competitividad y, paradójicamente, la creación de empleo.¹⁶⁶

La evidencia empírica respalda esta visión; por ejemplo, la industria automotriz estadounidense instaló más de 60,000 robots entre 2010 y 2015, mientras que al mismo tiempo, el número de empleados en el sector aumentó en 230,000.

Esto sugiere que la automatización puede crear empleos en otras áreas.

Más allá de la viabilidad económica, los expertos señalan una complejidad burocrática inherente: es difícil definir qué es un "robot" para fines fiscales, y resulta casi imposible determinar a qué trabajador específico se reemplaza y, por lo tanto, cuál sería la base imponible del impuesto.

Si dicho debate se da en torno de los trabajadores dependientes, es más complejo aún cómo tratar con la cuestión de los trabajadores independientes.

A menudo las visiones sobre el mercado de trabajo olvidan que dependientes e independientes forman parte de la misma red laboral, y que si desaparecen unos, es probable que otros asociados a ellos también lo hagan.

Quizá con un ejemplo se entienda mejor, imaginemos el caso de una localidad pequeña donde una fábrica o establecimiento de características industriales dependientes elimina empleos dependientes por automatización: que sucedería con pequeños emprendimientos de independientes en solitario o asociados con otros independientes que alimentan en las pausas de trabajo en las inmediaciones, ¿qué suerte correrían?

¹⁶⁶ <https://ifr.org/news/world-robotics-federation-ifr-why-bill-gates-robot-tax-is-wrong>

El debate sobre este impuesto refleja una tensión más profunda: la decisión política de si el objetivo es frenar el progreso tecnológico para proteger los empleos o abrazar la innovación y usar la riqueza generada para financiar una transición social.

Impuestos sobre el capital y las transacciones financieras.

Una alternativa fiscal más pragmática es la de gravar el capital en lugar de las herramientas de producción, ya que son las ganancias y la riqueza las que realmente impulsan la economía.

En un mundo donde la IA acelera exponencialmente las transacciones financieras, el Impuesto sobre las Transacciones Financieras (ITF), o "Tasa Tobin", surge como un mecanismo particularmente relevante.

Esta tasa, que grava la compraventa de acciones, divisas y otros derivados, no solo tiene el objetivo de controlar los movimientos de capital especulativo a corto plazo, sino también de generar ingresos para fines sociales.

Un ITF es una estrategia fiscal que se alinea de manera lógica con el problema planteado por la automatización.¹⁶⁷

A medida que los algoritmos de IA sobrecargan el comercio de alta frecuencia y las finanzas globales, este impuesto podría capturar una parte de la riqueza generada por estas actividades y canalizarla hacia la sociedad.

Varios países europeos, como Francia, Italia, Bélgica y Grecia, ya han implementado versiones de este impuesto, lo que demuestra su viabilidad y potencial para generar ingresos.

Fondos Soberanos y Dividendos Ciudadanos

¹⁶⁷

<https://www.ig.com/es/ideas-de-trading-y-noticias/tasa-tobin---que-es--en-que-consiste-y-cuando-se-aplica-en-espan-231130>

El modelo del Fondo Permanente de Alaska (Alaska Permanent Fund) ofrece un precedente real y exitoso para un dividendo ciudadano.

Desde 1982, este fondo, alimentado por los ingresos del petróleo, paga un dividendo anual a cada residente del estado.¹⁶⁸

Un dato revelador es que el 76% de los ciudadanos de Alaska están dispuestos a pagar más impuestos para mantener el dividendo, lo que demuestra la viabilidad política de este tipo de programas.¹⁶⁹

La pregunta crítica para la era de la IA es: ¿cuál es el "petróleo" del futuro sobre el cual apoyar un fondo de este tipo?

Un argumento que se plantea es que los datos masivos generados por la actividad humana, así como la propiedad intelectual de las tecnologías de IA, podrían considerarse un recurso colectivo.

Al igual que con los recursos minerales, una parte de los ingresos generados por la explotación de estos "recursos digitales" podría ser canalizada hacia un fondo soberano digital que a su vez pague un dividendo a todos los ciudadanos, convirtiendo la riqueza del progreso tecnológico en un beneficio compartido.

En la obra “ La reinención de la economía: el capitalismo en la era del big data” de Victor Mayer- Schonberger y Thomas Range, se plantean novedosos esquemas alrededor de estas ideas.¹⁷⁰

Para estos autores hay en marcha un viraje general en la economía de la

¹⁶⁸ https://es.wikipedia.org/wiki/Alaska_Permanent_Fund

¹⁶⁹ <https://www.rentabasicuniversal.es/projects/alaska/>

¹⁷⁰

<https://www.agapea.com/Viktor-Mayer-Schonberger/La-reinencion-de-la-economia-El-capitalismo-en-la-era-del-big-data-9788417141943-i.htm>

dependencia del dinero fiat a la dependencia en la riqueza de datos directos, pero más aún de los datos de feedback o retroalimentación, , de modo que nos obliga a pensar de manera más creativa sobre cómo conseguir que las empresas paguen los impuestos que deben.

El aporte que hacen Mayer Shonbergeer y Thomas Range es revolucionario en un sentido que podría beneficiar a los empleados independientes, a menudo asociados a otros en pequeñas startups que por su tamaño no pueden soñar con competir con otros gigantes de la innovación.

La propuesta a los gobiernos sería estudiar de qué manera estos gigantes del mercado y otras empresas que utilizan cada vez mayores cantidades de datos y que cada vez adquieren más datos de las personas, más aún con el advenimiento de las IAs generativas, podrían pagar impuestos globales o locales con una parte en dinero y otra en datos.

Los ejemplos que mencionan estos autores a los que hacemos referencia por ejemplo a los datos que podían compartir, desde luego anonimizados los fabricantes de autos que los recolectan en sus sensores instalados en sus autos.

Esos datos podrían servir a los gobiernos para identificar puntos especialmente peligrosos en las rutas y avenidas para poder mejorar la seguridad vial.

Otros usos, si esos datos fueran puestos en manos del mercado de trabajo, de emprendedores pequeños, podrían generar innovaciones que llevaran adelante como empleados independientes solos, o asociados con otros en pequeñas startups o incluso en cooperativas de trabajo (no olvidemos que en Argentina los socios cooperativistas son por definición trabajadores independientes).

En el mismo sentido, los datos de retroalimentación de las plataformas de enseñanza online, podrían ponerse a disposición del Estado como parte del pago de impuestos para mejorar sus programas de educación pública, viendo donde está el interés de los estudiantes, pero también podría ser puesto a disposición por el

Estado para que profesores independientes, o emprendedores de servicios orientados a la comunidad educativa pudieran entender cómo mejorar sus propuestas como proveedores del mundo de la educación.

Estos autores que en nuestra opinión tienen un aporte real que hacer a la discusión pública plantean algunos beneficios de que quizá el pago en datos podría hacer que no nos dirijamos a una suerte de “tecno feudalismo” concentrado en pocas empresas que poseen todos los datos de todos los humanos, pero sobre todo estas propuestas entienden cómo funciona el capitalismo.

Pagar una parte de los impuestos en datos podría hacer que los impuestos sean menos onerosos en dinero.

Pero también apuntan a que en el contexto del avance de la economía digital apoyada en grandes cantidades de datos de feedback, o retroalimentación, con el correspondiente aval estatal de anonimización, tiene un componente neutral.

Los datos no rivalizan, como sí lo hace el dinero.

Para alguien que como estas empresas globales generan fortunas diariamente, casi no hay impuesto que sea una barrera productiva, mientras que para emprendedores solitarios, o cooperativas, o pequeñas startups de dos o tres emprendedores casi todos los tributos lo son.

Además una empresa gigante puede seguir usando sus datos a pesar de que parte de ellos se paguen como impuesto, y en este sentido aunque un uso compartido de los datos no se ha visto clásicamente como una medida redistributiva, es evidente que podría aportar mucho más al bien común en la medida en que ese uso compartido pagado como imposición fiscal podría ser utilizado por múltiples partes redundando en un uso que eficiente la información de múltiples actores del mercado laboral.

Particularmente, dentro de aquellos actores ubicamos a los empleados que hoy son

dependientes y a los que las empresas globales les ofrecen como “salida elegante” convertirse en proveedores independientes, como a los que ya lo son.

En este sentido, las discusiones sobre el futuro del trabajo humano, por ahora se han centrado en el lugar de trabajo, establecimiento tradicional vs trabajo remoto, o bien en flexibilidades horarias, vgr si la persona puede acumular horas para diseñar semanas de cuatro días, o bancos de horas, o en el caso de los independientes de la gig economy, si pueden lanzarse a una miríada de zero hour contracts, como proveedores de soluciones no solo en su radio de alcance físico sino globalmente.

Sin embargo, y pese a que hoy en día la tokenización de activos es una tendencia en diferentes industrias incluso algunas muy clásicas como la inmobiliaria, no se ha insinuado siquiera que una auténtica flexibilidad en la carrera laboral de una persona del siglo XXI ni tampoco existe una verdadera información para los actores del mercado de trabajo para tomar decisiones de carrera entre ser dependientes o independientes, o en dónde están las oportunidades de progreso reales, sobre todo en nuestro país, que está conformado por lugares de extrema rigidez laboral, con otros donde la actividad es muy próspera, resultando a veces en nichos de población concentrada justamente donde no existen trabajos, ni dependientes ni independientes.

¿Cómo podría tokenizarse el trabajo humano? Obviamente que la respuesta no es sencilla, pero implica redefinir lo que entendemos por empleo clásicamente, y por cierto entendemos que eso ya está sucediendo, pero de modo inorgánico, caótico y sin una actividad del estado que pueda orientar al mercado de trabajo.

Ahora bien, supongamos que las empresas Mercadolibre, Ualá, los bancos que utilizan distintas billeteras digitales pagaran una parte de sus impuestos con información de la retroalimentación que reciben de sus clientes al Estado y al mercado de trabajo, por supuesto de manera anonimizada.

Habría allí información de uso público que podría orientar carreras laborales independientes, e incluso dependientes.

Por ejemplo, si supiéramos que existe una tendencia de un mayor uso de pagos digitales en determinada ciudad, en detrimento de otras y otros datos de calidad, para una persona que es invitada a convertirse en proveedor independiente, o ya lo es, solo con saber la tendencia del volumen del tráfico de pagos ya podría hacerse una idea de donde hay prosperidad y donde no la hay.

Imaginemos que se compartieran datos anonimizados pero más sustanciales como el tipo de mercado de bienes y servicios en que se usan esos pagos que indican prosperidad.

Las decisiones de si tokenizar su tiempo como independientes en zero hour contracts, o adoptar paquetes de obligaciones determinadas bajo una cierta dependencia y usar el resto en formato de proveedor independiente de otras empresas, estaría realmente alimentada con bases objetivas.

Pero sin duda el desafío es aún mayor porque si la economía está mutando de un paradigma de depender exclusivamente del dinero fiat, a apoyarse en el procesamiento de grandes cantidades de datos, entonces lo que hay que hacer es apoyar a las personas para que verdaderamente puedan ejercer su libertad de elección.

Hoy los trabajadores, dependientes o independientes, no tienen otra posibilidad que orientarse en sus decisiones basándose en el salario clásico de un dependiente o en el ingreso como es concebido y conseguido por un trabajador independiente.

Imaginemos entonces que tanto unos como otros tuvieran una RBU parcial, no tan grande como para desincentivar el trabajo, ni tan escasa que no sirviera al más mínimo intento de supervivencia, combinada con esta posibilidad que plantean Mayer Schonberg y Range, de compartir datos esenciales de la retroalimentación que obtienen distintas compañías que aprovechan la big data y la ia para escalar continuamente, para que estos datos fueran utilizados por el Estado en su rol de orientación laboral general, o por personas determinadas para decidir sus carreras

tanto independientes como dependientes dentro del mercado laboral.

El resultado podría ser un escenario donde en parte se neutralicen los efectos no deseados de la automatización y donde pudiera ser real que las personas pudieran tomar decisiones libres pero informadas de si trabajar en qué sector de la economía, donde geográficamente, donde para obtener progreso, o donde si, renunciando a ese progreso, el escenario no es el hambre y la marginación sino una suma por RBU que permita otras actividades como el trabajo de cuidados no remunerado, el trabajo voluntario, la preparación personal para ingresar o reingresar al mercado más adelante.

Desde luego, estos escenarios son hoy en día “herejes”, y casi imposibles de plantear en un debate que está muy ideologizado pero sobre todo, una conversación pública que va quedando lentamente al margen de lo que es el capitalismo hoy en día, donde datos de retroalimentación y dinero valen casi lo mismo.

Reforma Fiscal Progresiva Amplia.

En última instancia, la financiación de un sistema de protección social extendida requerirá una revisión profunda del sistema fiscal actual.

El consenso, incluso entre organizaciones internacionales como la OIT, es que la necesidad de protección social será creciente en el tiempo y que el desafío radica en el diseño de su financiación.¹⁷¹

Esto implica ir más allá de los impuestos únicos y considerar un aumento en la tributación sobre los grandes capitales y las rentas más altas, como proponen algunos académicos.

Un informe del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF) subraya la

¹⁷¹

https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27480/1/BCN_072019_Renta_Basica_Universal.pdf

necesidad de mejorar la estructura tributaria en la región, donde los ingresos fiscales son significativamente más bajos que en los países de la OCDE.¹⁷²

Una reforma fiscal progresiva que garantice que quienes más se benefician del avance tecnológico contribuyan de manera proporcional a su financiamiento es la base indispensable para cualquier modelo de protección social en la era de la automatización.

El análisis de los modelos de política social y sus mecanismos de financiación sugiere una conclusión clave: no existe una única solución mágica para el desafío del desempleo estructural causado por la automatización.

La RBU, el INR y la GE no deben verse como alternativas mutuamente excluyentes, sino como pilares potenciales de un sistema de protección social híbrido y adaptativo. Una matriz de opciones podría incluir, por ejemplo, el establecimiento de una RBU como un piso de subsistencia incondicional, proporcionando la seguridad económica y la libertad para la formación y el emprendimiento.

Este piso podría complementarse con un sistema de Impuesto Negativo sobre la Renta para las rentas más bajas, que mantenga una vinculación con el sistema fiscal, y con programas de Garantía de Empleo focalizados en proyectos de infraestructura, economía verde o servicios sociales que no puedan ser fácilmente automatizados.

Este enfoque combinado capitalizaría las fortalezas de cada modelo: la RBU ofrece libertad y bienestar, el INR ofrece eficiencia fiscal y la GE ofrece inclusión y beneficios laborales a largo plazo.

La transición hacia este nuevo paradigma social debe ser gradual y estratégicamente planificada.

¹⁷²

<https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/america-latina-y-el-caribe-necesita-mejores-politicas-fiscales-para-financiar-su-desarrollo/>

Las siguientes recomendaciones surgen de los hallazgos de este informe:

1. Invertir en Capital Humano: El enfoque principal de las políticas públicas debe ser la inversión masiva en la educación, la formación continua y el desarrollo de competencias intrínsecamente humanas, como la creatividad, la empatía, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional.¹⁷³ A medida que la IA se encargue de las tareas rutinarias, el valor del trabajador se centrará en las habilidades que las máquinas no pueden replicar.
2. Adoptar un Enfoque Experimental: La evidencia empírica de los proyectos piloto de RBU es prometedora, pero aún limitada. Como ha propuesto la CSI, es fundamental que los gobiernos sigan experimentando con diferentes modelos y en distintos contextos para evaluar los riesgos y oportunidades reales antes de una implementación a gran escala.
3. Liderazgo Fiscal: Los gobiernos deben tomar la iniciativa en la reforma de sus sistemas tributarios. La exploración de impuestos sobre el capital, como la Tasa Tobin, y la consideración de la creación de fondos soberanos digitales son pasos prácticos para capturar los beneficios económicos de la automatización. La meta es construir una base fiscal sólida y equitativa que pueda financiar una red de seguridad social robusta, sin penalizar la innovación productiva.

La llegada inminente de la IA fuerte y la automatización plantea una de las preguntas más existenciales de nuestra era: ¿qué significa ser humano en un mundo donde el trabajo ya no es el pilar central de nuestra identidad y subsistencia?

Las soluciones de política social discutidas en este informe no son simplemente mecanismos para mitigar el desempleo.

En su esencia, son herramientas para una redefinición del propósito social.

Al garantizar un ingreso o un trabajo, estos esquemas liberan a las personas de la "situación de súplica o mendicidad" de cualquier empleo solo para sobrevivir.

173

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2018/10/11/jobs-of-the-future-require-more-investment-in-people>

Les otorgan la autonomía para dedicarse a actividades que consideran valiosas, ya sea el cuidado de la familia, el desarrollo personal, el voluntariado o la creatividad artística.

En lugar de temer el futuro, la sociedad tiene la oportunidad de abrazar la automatización no como una amenaza, sino como un paso evolutivo hacia una sociedad donde el valor se mide no solo por la productividad económica, sino por el bienestar humano y la contribución social en su sentido más amplio.

Del mismo modo, está claro que Argentina tiene que realizar una gran cantidad de pasos para llegar al punto que proponemos discutir.

Es evidente que tiene que ordenar su macroeconomía, su frente fiscal, monetario y de valor de la moneda, como también tiene que ordenarse en torno a un programa de progreso y desarrollo productivo hacia el cual deben orientarse el resto de las normas, educativas, científicas, laborales, de empleo, y de seguridad social en su conjunto.

Producir crecimiento de manera tal que se permita el ingreso en manera formal de mucha más gente al mercado, ya sea como dependientes o independientes de manera tal que con sus aportes y los de las arcas fiscales se financien los distintos subsistemas de la seguridad social.

Desde luego, todas las materias de la seguridad social requieren un profundo debate y como resultado de ese diálogo, reformas que permitan que las personas puedan sobrevivir dignamente estén dentro o fuera del mercado laboral por retiro hacia la era previsional.

Todas las materias de la seguridad social, la protección social, la salud, los riesgos de trabajo, las prestaciones por discapacidad, lo previsional y los elementos que protegen el ingreso o reingreso al mercado en casos de desempleo o de indisponibilidad para el mercado, como la formación laboral y la orientación de hacia

donde están las oportunidades de empleo y progreso requieren adaptaciones en general, y en particular para los empleados independientes.

A lo largo de todo el informe las hemos estado viendo, y en este capítulo nos atrevimos a insinuar algunas tópicas de lo que denominamos el futuro del trabajo independiente puesto así como las empresas se reorganizan de un modo diferente en este siglo dominado por los datos, tarde o temprano, el Estado y las personas deberán plantearse cómo avanzar junto con el siglo, sin que nadie quede atrás.

CAPÍTULO VIII CONCLUSIONES.

El empleo independiente ha superado su conceptualización tradicional como una mera salida temporal al desempleo o una ocupación precaria, consolidándose en Argentina como una realidad autónoma y en crecimiento que requiere una perspectiva analítica propia, desvinculada de la lógica exclusiva del trabajo dependiente.

Esta forma de trabajo, lejos de ser un fenómeno monolítico, es inmensamente heterogénea y abarca desde profesionales de alta dirección hasta trabajadores de subsistencia, lo que demuestra su papel como un motor de innovación y resiliencia económica que contribuye a la movilidad social y al desarrollo profesional en todos los niveles.

Es crucial distinguir entre el autoempleo genuino y las formas de trabajo atípicas, como el "trabajo por cuenta propia económicamente dependiente," cuya precariedad se deriva principalmente de la informalidad y la falta de protección social, no de la naturaleza del trabajo en sí mismo.

La OIT ha evolucionado su marco estadístico y normativo para reflejar esta complejidad, pasando de una dicotomía binaria a una clasificación que reconoce la "dependencia económica" como un factor clave, lo que subraya la necesidad de políticas específicas para este colectivo.

Hemos visto entonces que la definición estricta que deberíamos utilizar para caracterizar al trabajo independiente, fuera de si es formal o informal, se refiere a:

- Los trabajadores por cuenta propia, también llamados autónomos: son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, no han contratado a ningún «empleado» de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia.

- Los miembros de cooperativas de productores: son los que trabajan en una cooperativa que produce bienes y servicios, en la que cada miembro participa en pie de igualdad con los demás miembros en la determinación de la organización de la producción y en las demás actividades del establecimiento, en las inversiones y en la distribución de los beneficios del establecimiento entre los miembros (cabe precisar que los «empleados» de cooperativas de productores no deben clasificarse en este grupo).
- Los empleadores: son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios y que, en virtud de su condición de tales, han contratado a una o a varias personas para que trabajen para ellos en su empresa como «empleados» a lo largo de un período continuo que incluye el período de referencia, es decir, los independientes pueden tener empleados.
- Los trabajadores familiares auxiliares: son aquellos que trabajan en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar, pero a la que no puede considerarse como socia, debido a que el nivel de dedicación, en términos de tiempo de trabajo y otros factores que deben determinarse de acuerdo con circunstancias nacionales, no es comparable con aquel del jefe del establecimiento.

Bajo estos términos, la OIT y otros organismos como CEPAL han demostrado que, en América Latina, la alta incidencia del empleo independiente no es únicamente un reflejo de dinamismo emprendedor, sino, bajo su óptica un síntoma de un problema estructural más profundo: la insuficiencia de empleos formales de calidad, lo que genera una preocupante cadena de deterioro laboral que se manifiesta en la figura del "trabajador pobre."

Esta mirada bastante clásica identifica la independencia de un trabajador como sinónimo de "precariedad" eligiendo este término específico para caracterizar la incertidumbre en los ingresos con una connotación peyorativa, en sentido a que se ubica a la relación de dependencia con un salario como pago como una figura ideal,

y entonces los trabajadores independientes quedan connotados así como una suerte de “segunda elección”.

Por supuesto, esta mirada no es antojadiza y caracteriza a buena parte del universo de trabajadores independientes, pero a medida que ha ido transcurriendo el siglo XXI, sostenemos que hemos encontrado evidencia de un mundo más complejo donde el empleo independiente es el único que crece, demuestra vigor, y desafía nuestras nociones clásicas.

Algunos autores plantean desde una perspectiva heterodoxa que el crecimiento del autoempleo no siempre es un refugio de la precariedad, sino que en economías más desarrolladas o en nichos específicos, puede ser una elección impulsada por la búsqueda de autonomía, flexibilidad y desarrollo personal.

Otras voces suelen confundir empleo independiente con informalidad, y en este sentido, es lógico pensar que si una persona se desempeña en una economía informal, está sometido a la precariedad de la informalidad.

Sin embargo, nosotros desde la OISS, sostenemos que la informalidad no es exclusiva del empleo independiente, sino una característica que atraviesa todas las expresiones del trabajo.

Del mismo modo creemos que aquella sociedad salarial óptima del siglo XX donde el 90 por ciento del mercado de trabajo estaba en carreras laborales que se desplegaban en una sola y misma empresa por décadas ha desaparecido.

Actualmente, ni siquiera las profesiones universitarias son para toda la vida, sino que por el contrario nos encontramos en un escenario de aprendizaje permanente, y además el cambio de trabajo es una constante.

El Banco Mundial, en esta misma línea sostiene que este nuevo mercado de trabajo demanda el diseño de sistemas de seguridad social portables y contributivos que sigan al individuo a lo largo de su carrera, sin importar su estatus laboral.

La expansión reciente del trabajo independiente, particularmente entre mujeres y personas con baja calificación, parece ser una respuesta a la crisis económica y al estancamiento del empleo formal, pero también un indicio de una reconfiguración más profunda del mercado laboral, impulsada por la digitalización y el cambio demográfico.

Este cambio nos habla de un universo del empleo independiente como una parte muy dinámica, con una riqueza notable para un análisis que supere y profundice en los distintos mundos que componen el universo de este tipo de trabajo, desde verdaderos emprendedores que terminan configurando a grandes empresas globales, hasta empleos en la base, casi ligados a la supervivencia.

Sin ánimo polemizante, creemos que la verdadera tarea de la política pública no es frenar esta transformación, sino gobernarla de manera inteligente, reconociendo el potencial del empleo independiente para impulsar la productividad, la innovación y la sostenibilidad de un sistema económico en evolución.

Principalmente, reconocer que el empleo independiente es una realidad del mercado de trabajo permitiría organizar tanto su formación o preparación para el trabajo en función de necesidades actuales y de prospección sobre a dónde se dirige.

Puede vincularse al sistema científico y al educativo tanto de profesionales independientes como de prestadores de servicios regulados con matrícula e incluso de integrantes de las nuevas formas de empleo, con el sistema productivo y su modelo de progreso.

Las mismas reflexiones caben respecto a lo que clásicamente se considera seguridad social, es decir, lo previsional, la salud, las prestaciones por desempleo, las asignaciones familiares, y los riesgos de trabajo, como lo que modernamente se considera como tal, es decir, incluyendo a la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, y en definitiva, en el nuevo contexto global que plantea el siglo a

los distintos esquemas de protección social aplicada por distintos colectivos como a los planteos de una protección extendida en el contexto de una crisis del empleo humano.

En este trabajo hemos hecho hincapié en que los riesgos de trabajo en la era de las plataformas digitales han pasado de ser puramente físicos a incluir complejos factores psicosociales y organizativos, exacerbados por la naturaleza de la mediación algorítmica y la falta de regulación.

El modelo de negocio de las plataformas, que clasifica a los trabajadores como “autónomos,” traslada de manera efectiva la responsabilidad de la seguridad y salud ocupacional al individuo, dejando un vacío de protección que se manifiesta en una mayor exposición a peligros físicos, al no haber un empleador que provea capacitación, equipos o supervisión adecuada.

La gestión algorítmica, con sus sistemas de calificación, la opacidad en la asignación de tareas y la vigilancia constante, genera una presión psicológica continua y una sensación de injusticia procedimental, lo que contribuye al estrés, la ansiedad y el agotamiento en los trabajadores de plataformas, quienes a menudo tienen que trabajar en horarios impredecibles y sin pausas.

El aislamiento profesional es una característica central del trabajo en plataformas, ya que la intermediación digital individualiza la relación laboral y diluye el tejido social del trabajo, lo que limita el apoyo de colegas, el aprendizaje informal y la camaradería, elementos clave para amortiguar el estrés y garantizar la resiliencia en el mercado.

A diferencia del empleo tradicional, los trabajadores de plataforma carecen de representación colectiva, ya que las barreras logísticas y las presiones de las propias empresas dificultan la organización en sindicatos, lo que debilita su capacidad para negociar condiciones laborales más seguras.

Aunque algunas plataformas han implementado medidas de seguridad como botones de emergencia o seguros de accidentes, estas soluciones son a menudo insuficientes y no sustituyen la protección integral de un sistema de riesgos de trabajo formal.

La inseguridad laboral y de ingresos es un factor de estrés crónico para los trabajadores de plataformas, ya que su sustento depende de la asignación de tareas por algoritmos y de la imprevisibilidad de la demanda, lo que les presiona a aceptar tareas incluso cuando están enfermos o fatigados, incrementando los riesgos.

La Directiva de Trabajo en Plataformas de la UE representa un avance regulatorio al imponer a las plataformas la obligación de evaluar los riesgos de la IA para la seguridad y salud de los trabajadores, lo que marca un cambio hacia la formalización y la rendición de cuentas.

En América Latina, el trabajo esporádico debe analizarse en el contexto de una informalidad estructural, y la OIT ha propuesto una “tercera vía” para la protección social que vaya más allá de la dicotomía tradicional de “empleado o autónomo” para incluir a estos trabajadores, lo que indica la necesidad urgente de adaptar los marcos regulatorios a las nuevas realidades del trabajo digital.

El derecho a la salud para los monotributistas en Argentina es un reflejo de la compleja intersección entre el derecho social, las realidades económicas y la regulación estatal, donde la normativa, aunque reconoce la cobertura como un derecho, enfrenta la tensión de los aportes fijos del régimen frente a los crecientes costos del sistema de salud.

El Decreto 955/2024, si bien busca la transparencia, ha sido percibido con un espíritu crítico, ya que legaliza la discrecionalidad de las entidades de salud para rechazar a los monotributistas que no tengan un plan que esté incluido en el nuevo registro, lo que podría limitar significativamente las opciones de cobertura para millones de contribuyentes.

A pesar de la existencia de reclamos administrativos, la vía judicial, a través del recurso de amparo, se ha consolidado como el mecanismo más efectivo para la defensa del derecho a la salud, respaldado por una jurisprudencia que ha fallado consistentemente a favor de los monotributistas y ha condenado la negativa de afiliación como un acto discriminatorio.

La jurisprudencia también ha establecido un precedente fundamental al reconocer el derecho a la continuidad de la cobertura de salud al momento de la jubilación, lo que refuerza el principio de protección social y resalta el papel de la justicia como un contrapeso a las políticas de desregulación que pueden vulnerar los derechos de los afiliados.

El derecho a la salud de los monotributistas no solo se basa en la legislación interna, sino que también encuentra un fundamento superior en tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que prohíbe las medidas regresivas que disminuyan los niveles de protección ya alcanzados.

Las personas con discapacidad que optan por el empleo independiente enfrentan barreras múltiples y superpuestas, que incluyen costos adicionales, estigma social, regulaciones inflexibles que desincentivan el trabajo y un déficit de habilidades y formación específica.

Los sistemas de protección social a menudo crean un dilema para las personas con discapacidad, ya que la generación de ingresos a través del autoempleo puede llevar a la pérdida de beneficios vitales, lo que resalta la necesidad de modelos más flexibles y adaptados a trayectorias laborales discontinuas.

La OIT, el Banco Mundial y la OCDE han documentado que el autoempleo para las personas con discapacidad no es siempre una elección, sino a menudo una respuesta a la falta de oportunidades de empleo formal y una vía de escape a la informalidad.

La tecnología ha emergido como una oportunidad significativa, ya que la flexibilidad del trabajo remoto y el emprendimiento digital pueden reducir las barreras físicas y de transporte que históricamente han limitado la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, lo que exige una inversión en tecnologías y capacitación específicas.

En un contexto de aceleración tecnológica, la inteligencia artificial (IA) y la automatización avanzada plantean la necesidad urgente de redefinir el contrato social que vincula el trabajo con el ingreso, lo que exige explorar nuevos esquemas de protección social extendida.

La Renta Básica Universal (RBU), definida como un pago periódico e incondicional a todos los ciudadanos, se presenta como una solución para desacoplar la subsistencia de la participación en el mercado laboral, lo que empoderaría a las personas para rechazar trabajos precarios, invertir en su formación y dedicarse a actividades de valor social como el cuidado y el voluntariado.

Los proyectos piloto de RBU han demostrado consistentemente que no desincentivan el trabajo, sino que permiten a los beneficiarios redefinir lo que es un "trabajo valioso," lo que lleva a un cambio en el comportamiento laboral y a mejoras en la salud mental y el bienestar general.

La financiación de estos modelos masivos de protección social es un desafío crucial, y las propuestas para abordarlo incluyen estrategias como la exploración de un Impuesto a las Transacciones Financieras o la creación de Fondos Soberanos Digitales financiados por los ingresos generados por los datos y la propiedad intelectual de la IA, considerados como un recurso colectivo.

Aunque el Impuesto a los Robots ha sido popularizado por algunas figuras, esta propuesta enfrenta críticas sustanciales, ya que podría desincentivar la innovación y la competitividad a largo plazo, sin resolver la complejidad de la definición y la implementación en un mercado laboral que integra a trabajadores dependientes e independientes en la misma red.

El modelo de la Garantía de Empleo, a diferencia de la RBU, se enfoca en el derecho al trabajo, lo que asegura un empleo digno para todos aquellos que lo deseen y permite a los trabajadores acceder a beneficios laborales y a la posibilidad de construir un historial crediticio, aunque requeriría una adaptación para abordar la realidad del creciente empleo independiente.

Una solución efectiva al desafío de la automatización no reside en un único modelo, sino en un sistema híbrido y multifacético que combine los beneficios de la RBU como piso de subsistencia, el Impuesto Negativo sobre la Renta como complemento fiscal y la Garantía de Empleo para asegurar la inclusión laboral en sectores estratégicos.

La discusión sobre el futuro del trabajo se ha centrado en aspectos tangibles como la flexibilidad y la ubicación, pero la OISS propone una discusión un poco más audaz, que incluya la posibilidad de utilizar la riqueza de los datos de retroalimentación de las grandes compañías para orientar las carreras laborales de los trabajadores, tanto dependientes como independientes.

La seguridad social para los trabajadores independientes en Argentina se diferencia de la de los asalariados porque exige una mayor autogestión para la afiliación y el pago de aportes.

El sistema actual para independientes, que combina cuotas fijas y bases presuntas, crea brechas entre quienes tienen ingresos altos y quienes apenas sostienen la actividad.

El trabajo independiente en Argentina ha representado alrededor de un cuarto del total de los ocupados formales en áreas urbanas, una proporción que se ha mantenido estable en el siglo XX, pero que crece cada vez más en el siglo XXI .

El sector se caracteriza por ser contracíclico, tendiendo a crecer en las crisis económicas.

La OIT destaca la gran diversidad del trabajo independiente, que abarca desde emprendedores y empleadores hasta cuentapropistas de subsistencia, con diferencias significativas en ingresos y formalidad.

Aunque existe una relación estrecha entre trabajo independiente e informalidad, ser independiente no es sinónimo de precariedad, ya que los empleadores y profesionales independientes pueden alcanzar los ingresos más altos del mercado laboral.

El perfil demográfico de los trabajadores independientes formales muestra que tienden a ser mayoritariamente hombres y personas de mayor edad en comparación con los asalariados, mientras que las mujeres parecerían integrar en mucho mayor número el lote de independientes informales.

Los independientes se concentran en sectores como comercio y construcción, y en promedio, tienen un nivel educativo inferior al de los trabajadores asalariados.

Los regímenes de seguridad social para independientes en Argentina incluyen el Régimen General de Autónomos, el Régimen Simplificado (Monotributo) y las Cajas para Profesionales.

Existen diferencias importantes en la cobertura de prestaciones entre estos regímenes, por ejemplo, los monotributistas tienen acceso a obra social y asignaciones familiares, mientras que los autónomos del régimen general no.

Ningún trabajador independiente en Argentina está cubierto por el seguro de desempleo ni por el seguro de riesgos de trabajo, a diferencia de los trabajadores en relación de dependencia.

El Monotributo, si bien ha sido efectivo para la formalización de pequeños contribuyentes, puede convertirse en una "trampa" donde los trabajadores se quedan para evitar la transición abrupta hacia el Régimen General de Autónomos.

La baja cobertura efectiva de la seguridad social entre los independientes se debe en gran medida a la alta informalidad del sector, que ha crecido entre 2003 y 2016.

Aún entre quienes están registrados, la inestabilidad de ingresos puede llevar a la discontinuidad en el pago de cotizaciones, lo que resulta en la interrupción de prestaciones y lagunas previsionales que afectan su jubilación.

El esquema de aportes del Régimen General de Autónomos tiene problemas de equidad, ya que las escalas de ingresos para la cotización no se actualizan desde 2006, lo que ha reducido su valor real y ha mermado los recursos del sistema previsional.

En el Monotributo, la subdeclaración de ingresos es un problema que provoca que la base de cotización se aleje de la verdadera capacidad contributiva del trabajador.

El sistema de cotizaciones para independientes resulta en un alto costo de financiamiento de las prestaciones previsionales, con subsidios implícitos superiores a los del régimen de asalariados.

Como resultado de estos problemas, la mayoría de los trabajadores independientes acceden solo a prestaciones mínimas; de hecho, en el Régimen de Autónomos, el 93% de los aportantes termina recibiendo la jubilación mínima.

El documento que hemos desplegado propone adecuar la seguridad social a las nuevas realidades del trabajo independiente, reconociendo nuevas modalidades como los trabajadores de plataformas digitales y el teletrabajo freelance.

También se recomienda que el esquema de cotizaciones de los independientes converja con el de los asalariados, tendiendo a reglas más homogéneas donde a igual nivel de ingresos, se aporten porcentajes similares.

Para mejorar la sostenibilidad y la justicia del sistema, es necesario vincular la base de cotización de los independientes con sus ingresos efectivos, permitiendo que

quien gane más, aporte más, y quien tenga ingresos bajos, aporte menos, evitando cuotas fijas desproporcionadas.

Se sugiere facilitar la transición del Monotributo en escalas crecientes que no tengan tanta dependencia de una actualización y que a partir de cierto nivel, los monotributistas de las máximas categorías integren un porcentaje de sus ingresos, para evitar que los contribuyentes permanezcan indefinidamente en las escalas más bajas del régimen simplificado, y mejorar la fiscalización para formalizar a quienes trabajan sin contribuir.

Por último, se plantea la necesidad de fortalecer la gestión y coordinación institucional entre los organismos de seguridad social para simplificar trámites y difundir información sobre derechos y obligaciones.

El análisis integral que hemos realizado buscando entender todas las facetas de la Seguridad Social incluye observar que los sistemas previsionales para trabajadores independientes están experimentando una transformación significativa impulsada por cambios demográficos, tecnológicos y en los patrones de empleo.

Las propuestas más innovadoras de la literatura académica convergen en varios principios: flexibilidad para acomodar ingresos irregulares, simplificación administrativa mediante tecnología e integración con sistemas más amplios de protección social.

Las reformas implementadas durante el siglo XXI muestran diversidad de enfoques, desde la extensión gradual de sistemas tradicionales hasta el desarrollo de programas específicamente diseñados para trabajadores independientes.

Los modelos más exitosos combinan elementos de automatización (como el autoinscripción), flexibilidad contributiva e incentivos apropiados.

Las recomendaciones de organismos internacionales enfatizan la necesidad de enfoques integrales que combinen sistemas contributivos y no contributivos,

manteniendo principios de solidaridad mientras se adaptan a nuevas realidades laborales.

Reconocer el impacto sobre las mujeres emerge como un elemento crítico, admitiendo que las mujeres representan una proporción significativa de trabajadores independientes y enfrentan desafíos específicos.

Los desafíos persistentes requieren soluciones innovadoras que aprovechen las tecnologías emergentes mientras mantienen la sostenibilidad fiscal y la solidaridad social.

La evidencia sugiere que los sistemas más efectivos serán aquellos que reconocen la diversidad intrínseca del trabajo independiente y proporcionan múltiples vías de acceso a la protección preventiva.

Las perspectivas futuras apuntan hacia sistemas híbridos que combinan elementos de automatización, personalización y flexibilidad, potencialmente revolucionando no sólo la protección previsional de trabajadores independientes, sino los sistemas previsionales en su conjunto, y la seguridad social en general.

La clave del éxito residirá en la capacidad de estos sistemas para equilibrar inclusividad, sostenibilidad y adecuación de beneficios en un contexto de mercados laborales cada vez más dinámicos y diversos.

La tesis principal del libro que mencionamos en el capítulo del futuro del trabajo independiente, **“La reinversión de la economía, el capitalismo en la era del big data”** es que el capitalismo moderno, que se basa en el dinero como principal medio de intercambio, está siendo transformado por el big data.

Los autores proponen que estamos entrando en una nueva era de "economía de datos", donde los datos se convierten en el recurso más valioso, incluso más que el dinero caracterizado como costos y precios.

Argumentan que el dinero, como medio de intercambio, tiene limitaciones inherentes que la economía de datos puede superar.

El dinero funciona como una representación imperfecta de valor, ya que es genérico y no captura los detalles específicos de las transacciones.

Los datos, en cambio, ofrecen una representación mucho más rica y granular del valor real, ya que capturan información contextual sobre productos, servicios y comportamientos.

Esta riqueza de información permite optimizar la producción y el consumo, reduciendo el despilfarro y creando una mayor eficiencia.

Los autores ilustran esto con el concepto de "capitalismo de datos", donde las empresas compiten no solo por el dinero de los clientes, sino por sus datos.

Una de las propuestas más radicales del libro es que los gobiernos podrían recaudar impuestos en datos, además de en dinero.

El uso de datos en lugar de dinero en los impuestos permitiría a los gobiernos obtener información valiosa sobre la economía y la sociedad en tiempo real.

Esta información podría usarse para mejorar los servicios públicos, la planificación urbana y la asignación de recursos.

Para el trabajo independiente, este modelo de impuestos en datos sería particularmente beneficioso.

Permitiría a los trabajadores autónomos compartir datos de forma anónima para contribuir al bien común, sin necesidad de competir con grandes corporaciones.

Esto podría democratizar el acceso a la información y nivelar el campo de juego para los trabajadores independientes, ya que tendrían acceso a un "fondo común de datos" que de otra manera solo estaría disponible para grandes empresas.

El uso de datos comunes podría permitir que los trabajadores autónomos ofrezcan servicios más personalizados y eficientes, sin necesidad de invertir grandes sumas de dinero en tecnología.

La reinención del capitalismo, según los autores, nos llevará a un futuro donde la toma de decisiones estará cada vez más basada en datos, no en intuiciones o suposiciones.

La privacidad y la ética en el uso de datos se convierten en temas centrales y cruciales.

La competencia podría cambiar, de una basada únicamente en costos y precios a una basada en la calidad y el uso inteligente de los datos para ofrecer valor.

Se podría ver una reducción de la desigualdad, ya que el acceso a los datos podría democratizarse.

La naturaleza del trabajo en sí misma podría transformarse, con un mayor enfoque en el análisis de datos y la creación de valor a partir de la información.

En última instancia, el libro presenta una visión de un futuro en el que el capitalismo de datos podría ser más eficiente, equitativo y sostenible que su predecesor.

La tesis del libro se conecta de manera virtuosa y potente con los puntos de nuestro informe ya que ofrece un marco teórico y propuestas concretas que validan y amplían los argumentos sobre el empleo independiente y la seguridad social.

El libro argumenta que el capitalismo está evolucionando de un modelo basado en el dinero a uno basado en los datos.

En este nuevo paradigma, el valor no solo reside en la acumulación de capital monetario, sino en el flujo y la riqueza de la información.

Esto se alinea directamente con el postulado de que el empleo independiente tiene una identidad propia y no es una forma de trabajo "subóptima".

La capacidad de los trabajadores autónomos para generar y utilizar datos de manera ágil les permite crear servicios altamente personalizados y eficientes, algo que las grandes corporaciones, a menudo más rígidas, no pueden replicar con la misma facilidad.

El libro legitima esta dinámica, mostrando que la esencia del trabajo independiente en la era digital es, por naturaleza, innovadora y orientada a los datos.

Los autores sugieren que un ecosistema de datos compartidos, gestionado por una entidad pública, podría democratizar el acceso a la información que hoy está en manos de unas pocas mega-corporaciones.

Esto podría ser precisamente la herramienta que necesitamos para que la Seguridad Social del trabajo independiente avance basada en su propia identidad no en la identidad prestada del trabajo asalariado.

Un estado que recauda y gestiona una "base de datos" común podría proporcionar a los ciudadanos la información necesaria para tomar decisiones informadas sobre su carrera laboral, como identificar nichos de mercado, demanda de habilidades y oportunidades de progreso en el ámbito independiente.

Esta "información pública" sobre el mercado laboral sería un servicio esencial del estado en la economía de datos.

Creemos que este es el punto de mayor conexión entre la obra citada y los argumentos que hemos desplegado dado que la idea más radical del libro, el "impuesto en datos", se puede aplicar directamente a la seguridad social de los trabajadores independientes.

En lugar de forzar a los autónomos a pagar contribuciones monetarias que no se ajustan a su realidad, se podría diseñar un sistema donde una parte de sus aportes se realice en forma de datos anonimizados además de recibir datos provenientes de los mayores recolectores de datos de retroalimentación como las mega-corporaciones .

Esta contribución en datos podría ser utilizada por el propio sistema de seguridad social para, por ejemplo, modelar riesgos de salud en poblaciones específicas, optimizar servicios de atención o predecir tendencias laborales de empleo y desempleo y comportamientos de ahorro previsional, extensión de la vida activa, decisiones de retirarse o permanecer, etc.

La seguridad social se adaptaría a la identidad del independiente al reconocer que el valor que genera para la sociedad no es únicamente monetario, sino que también reside en la información que produce, y en cómo puede utilizar la información generada por los grandes jugadores del mercado..

De esta manera, se podría comenzar a pensar en crear un sistema de protección social que sea tan dinámico y específico como el trabajo independiente que busca proteger.

Aprovechamos la oportunidad para saludarlos atentamente y desde ya quedamos a vuestra disposición para ampliar y profundizar en los aportes realizados en este informe.