

#13

EL INFORMATIVO DIGITAL
DE LA JUVENTUD TRABAJADORA
DE LAS AMÉRICAS

NUESTRAS VOCES

PLATAFORMAS DIGITALES Y DERECHOS DEL TRABAJO



COMITÉ DE
LA JUVENTUD
TRABAJADORA
DE LAS AMÉRICAS



FGTB
Ensemble, on est plus forts

IFSI-ISVI asbl-vzw
Coopération syndicale internationale
Internationale syndicale samenwerking



Bélgica
socio para el desarrollo



Nallely Domínguez

**Secretaria de Políticas Sociales de la CSA,
educadora y representante de la Confederación
Unitaria de Trabajadores/as de Honduras**



Nahuel Placanica

**Licenciado en Ciencias de la Comunicación y
representante de la Secretaria de Relaciones
Internacionales de la CGT RA de Argentina.**



Pía Garavaglia

**Economista e Investigadora Principal
de Fairwork de Argentina.**



Danna Vargas

**Abogada de trabajadores/as colombianos/as,
integrante del Comité de la Juventud Trabajadora
de las Américas (CJTA) de la CSA y representante
de la CGT de Colombia.**



¿QUÉ PASA EN LAS AMÉRICAS?



TRABAJO EN PLATAFORMAS Y JUVENTUD

El trabajo en plataformas digitales se ha consolidado como un sector laboral en rápida expansión. Según la OIT (2024), más de 200 millones de personas trabajan mediante plataformas a nivel mundial, y en América Latina el 70% son jóvenes menores de 35 años. Esta modalidad laboral ofrece flexibilidad y acceso rápido a ingresos, pero también expone a las y los trabajadores a condiciones de precariedad, ausencia de derechos y falta de representación colectiva.

En este número de nuestra revista, nos adentramos en el complejo y creciente mundo del trabajo en plataformas, tema tratado en la 113ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT, señalando cómo esta modalidad laboral exige el conocimiento y posicionamiento del movimiento sindical frente a temas como la subordinación algorítmica y el funcionamiento de las herramientas de gestión desarrolladas con tecnología de inteligencia artificial.

Para abordar esta temática, contamos con las voces de Nallely Domínguez, Secretaria de Políticas Sociales de la CSA; Danna Vargas de CGT Colombia; Pia Garavaglia, investigadora del Proyecto Fairwork en Argentina y Nahuel Placanica de CGT Argentina, quienes comparten sus experiencias y análisis sobre los desafíos, oportunidades y riesgos que enfrentan las/los trabajadoras en plataformas digitales.

A través de sus entrevistas, buscamos visibilizar la precarización laboral, las estrategias de organización colectiva y la importancia de pensar en regulaciones y políticas que protejan los derechos de quienes forman parte de esta economía digital. Este número tiene como objetivo ofrecer una mirada integral, informada y crítica sobre el trabajo en plataformas, resaltando su impacto en la vida de las/los trabajadoras y su relevancia en el contexto económico y social actual.

La juventud trabajadora es clave en esta discusión porque representa la mayoría de la fuerza laboral en plataformas. Sin embargo, la programación algorítmica de las plataformas y la diseminación del discurso del emprendedorismo fomentado por las empresas tecnológicas buscan dificultar el ejercicio de la libertad sindical y de la negociación colectiva para luchar por la garantía de derechos básicos, como seguridad social, cobertura médica y jubilación.

Las plataformas digitales, que se autodefinen como espacios de innovación y eficiencia al conectar oferta y demanda, representan en realidad, como señala Nallely Domínguez, Secretaria de Políticas Sociales de la Confederación Sindical de las Américas (CSA), “un nuevo rostro de la vieja explotación. Detrás del discurso de modernidad, flexibilidad y autonomía se oculta la continuidad de un modelo laboral precarizado, donde las garantías básicas de protección social, negociación colectiva y estabilidad se diluyen. Estas estructuras digitales han trasladado los riesgos del negocio hacia las/los trabajadoras, que operan como supuestos “autónomos”, pero bajo un sistema de control constante y dependencia tecnológica”.

Además, advierte que las grandes corporaciones transnacionales detrás de estas plataformas concentran un poder económico y político sin precedentes, aprovechándose de vacíos normativos y de la falta de regulación global. En ese contexto, los más afectados son los jóvenes y las personas migrantes, quienes, ante la falta de oportunidades y la necesidad de ingresos inmediatos, se ven empujados a aceptar condiciones laborales injustas, sin seguridad social ni derechos sindicales.

Este número busca aportar una mirada integral sobre el trabajo en plataformas, destacando experiencias de los propios trabajadores, el rol de los sindicatos y la importancia de la organización colectiva como herramienta de defensa y empoderamiento.



HISTORIA Y CONTEXTO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

El trabajo en plataformas comenzó como una solución digital para conectar clientes y trabajadores en servicios de transporte, delivery y microtarefas. Su crecimiento acelerado está vinculado a la digitalización de la economía, la expansión del internet móvil y la falta de regulación laboral específica en muchos países de América Latina.

Este fenómeno, inicialmente presentado como una oportunidad de empleo flexible y autónomo, rápidamente se expandió con empresas como Uber, Rappi, Glovo o Upwork, que conectaban oferta y demanda de servicios a través de algoritmos. Sin embargo, detrás de esta aparente innovación tecnológica, se consolidó un modelo que fragmentó las relaciones laborales y diluyó responsabilidades empresariales.

Nahuel Placanica señala que “no estamos frente a empresas tradicionales, sino a algoritmos que organizan y controlan el trabajo. Esto cambia todo: desde la forma de negociar hasta la manera en que protegemos nuestros derechos”. Esta situación plantea un nuevo escenario sindical, en el que la representación y defensa de las/los trabajadores requiere comprender la lógica algorítmica.

El auge del trabajo en plataformas coincidió con la expansión de la inteligencia artificial y la automatización de tareas de gestión laboral. Los algoritmos comenzaron a decidir sobre la asignación de tareas, las tarifas dinámicas y las evaluaciones de desempeño, redefiniendo las jerarquías tradicionales del trabajo.

A medida que las plataformas digitales consolidaron su posición en sectores como el transporte, la mensajería o los servicios domésticos, se profundizó el debate sobre la naturaleza jurídica de la relación laboral. La idea de que los repartidores o conductores eran “colaboradores independientes” permitió a las empresas evitar obligaciones laborales básicas, como seguridad social, vacaciones o licencias. En muchos países, este proceso generó conflictos judiciales, acciones sindicales, y el desarrollo de regulaciones sobre esa modalidad.

Con relación a las legislaciones nacionales, Pia Garavaglia señala que “el vínculo laboral debe ser reconocido para que las/los trabajadoras y trabajadores y puedan actuar de forma colectiva” (Garavaglia, 2025). La disputa por el reconocimiento del vínculo laboral se volvió, así, un eje central en las discusiones políticas y en los foros internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Frente a este contexto, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores han tenido que reinventarse para responder a las nuevas realidades del trabajo digital. La narrativa empresarial sobre la “flexibilidad” del trabajo en plataformas fue, en muchos casos, una herramienta para debilitar la organización colectiva.

En palabras de Danna Vargas, “la narrativa empresarial sobre ‘flexibilidad’ es un instrumento de atomización. El sindicalismo debe adaptarse a las nuevas formas de trabajo y subjetividades digitales”. Su llamado resuena con las iniciativas sindicales que buscan integrar a trabajadores de plataformas en estructuras tradicionales o impulsar cooperativas digitales que ofrezcan una alternativa basada en la solidaridad, la transparencia y la participación democrática.



Estas estructuras digitales han trasladado los riesgos del negocio hacia los trabajadores, que operan como supuestos “autónomos”, pero bajo un sistema de control constante y dependencia tecnológica.

Nallely Domínguez



¿QUÉ SIGNIFICA TRABAJAR EN PLATAFORMAS?

Trabajar en plataformas implica cumplir tareas asignadas por algoritmos que miden desempeño, asignan tarifas y horarios, y deciden pagos. Este sistema genera una falsa percepción de autonomía, ya que las y los trabajadores deben adaptarse a reglas digitales opacas y cambiantes.

Además, el trabajo en plataformas tiene implicaciones sobre la vida cotidiana de los jóvenes. Los horarios irregulares dificultan el estudio, el descanso y la participación en la vida comunitaria. La conectividad permanente también genera estrés, ansiedad y sensación de vigilancia constante.

La precarización laboral es uno de los mayores problemas en las plataformas. Según la Confederación Sindical Internacional (CSI, 2025), en el 88% de los países de América Latina se ha vulnerado el derecho de huelga, en el 80% la negociación colectiva y en el 92% se obstaculiza la creación de sindicatos. Esto afecta especialmente a los jóvenes, quienes a menudo aceptan condiciones desfavorables como normalidad.

Nahuel Placanica agrega que “la precarización se naturaliza. Muchos jóvenes piensan que no tienen otra opción, pero la organización sindical muestra que es posible luchar por condiciones dignas”. La falta de protección frente a accidentes, enfermedades o abusos por parte de la empresa digital pone a las y los trabajadores en una situación vulnerable.

Además, la presión constante de métricas y algoritmos genera estrés y afecta la salud física y mental de los jóvenes. Las jornadas largas y la incertidumbre sobre ingresos contribuyen a la desigualdad y a la desprotección social.

“El sindicalismo debe adaptarse a la revolución 4.0 y 5.0 para poder representar a los jóvenes trabajadores”

Danna Vargas



IMPACTO EN LA VIDA COTIDIANA DE JÓVENES TRABAJADORES

Los jóvenes trabajadores enfrentan jornadas extensas, presión de métricas y falta de cobertura social, lo que impacta directamente en su salud física y mental. Según estudios de la OIT (2024), las/los trabajadoras de plataformas presentan mayor riesgo de accidentes y estrés laboral que los empleados tradicionales.

Pía Garavaglia explica: *“Si no hay derechos, la flexibilidad no es libertad, es precariedad disfrazada. Los jóvenes necesitan protección real, no promesas tecnológicas”*. El aislamiento social también afecta la integración comunitaria y la participación sindical.

La falta de horarios estables dificulta la educación y la conciliación con la vida familiar. Las empresas digitales, al priorizar la eficiencia sobre la vida del trabajador, generan desigualdad y condiciones laborales injustas.

Es indispensable que los sindicatos desarrollen programas de capacitación, asistencia y regulación específica para proteger a los jóvenes, promoviendo seguridad, equidad y bienestar.

“Las plataformas no resolvieron los problemas que tenían los jóvenes; empeoraron la situación en materia de protección social, riesgos de accidentes y enfermedades de trabajo, violencia y acoso.”

Nahuel Placanica



LA GESTIÓN Y LA SUBORDINACIÓN ALGORÍTMICA EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

La digitalización intensiva introdujo nuevas formas de control y vigilancia sobre las y los trabajadores, muchas veces invisibles. Pía Garavaglia recuerda que “La trazabilidad del uso y manejo de los datos recolectados de las y los trabajadores por los sistemas de gestión algorítmica es un tema central”. El control algorítmico, en este sentido, reproduce asimetrías de poder y exige marcos normativos que garanticen transparencia, explicabilidad y derechos digitales en el ámbito laboral.

“Se deben generar instancias de monitoreo de los sistemas algorítmicos por medio de auditabilidad”.

Pía Garavaglia

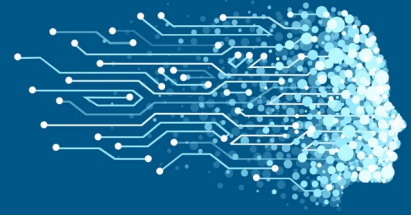
Es fundamental que los sindicatos y organizaciones de jóvenes trabajadores articulen estrategias para visibilizar esta problemática, impulsar regulaciones específicas y fomentar formas de organización que permitan garantizar derechos y seguridad social.

En el contexto actual, donde gran parte de las y los trabajadores de plataformas son jóvenes, el sindicalismo enfrenta el desafío urgente de construir nuevos canales de comunicación que rompan con los lenguajes técnicos y las estructuras tradicionales. Como advierte Danna Vargas, “debemos bajar un lenguaje mucho menos técnico y acercarnos a las y los trabajadores para explicarles cuáles son sus derechos en la era digital”.

A su vez, esta labor comunicativa debe ir acompañada por una acción política que desmonte los discursos empresariales que naturalizan la precariedad. En este sentido, Nahuel Placanica recuerda que “la clasificación errónea de las y los trabajadores, como en los casos de los ‘falsos autónomos’, priva a muchos de la posibilidad de ejercer derechos”.



INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL FUTURO DEL TRABAJO



Los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial (IA) ocupan un lugar cada vez más central en la organización del trabajo en plataformas digitales. Estas tecnologías automatizan decisiones sobre pagos, asignaciones de tareas y evaluaciones de desempeño, configurando un entorno donde el control se vuelve invisible pero constante.

Detrás de cada acción laboral hay un código que decide, clasifica y evalúa, sin necesariamente rendir cuentas a quienes trabajan. Esta realidad plantea riesgos evidentes de control excesivo, pérdida de autonomía y discriminación algorítmica, especialmente hacia los jóvenes y trabajadores en condiciones precarias.

En este contexto, Nahuel Placanica advierte que “la IA debe ser una herramienta de apoyo, no de control. La supervisión y participación de las/los trabajadoras es clave para evitar la explotación”. Su reflexión apunta al núcleo ético del debate: la inteligencia artificial no puede sustituir la dimensión humana del trabajo.

La tecnología debe servir como un instrumento para mejorar las condiciones laborales, y no para profundizar las asimetrías de poder entre empresas de plataformas y las/los trabajadoras. La transparencia algorítmica y la regulación de estos sistemas resultan esenciales para garantizar que los derechos laborales no sean subordinados a los intereses empresariales ni a lógicas puramente tecnocráticas.

Pía Garavaglia comenta que “los algoritmos deciden nuestras condiciones de trabajo sin que podamos participar. La negociación colectiva queda limitada si no entendemos cómo funcionan estas herramientas”. Esta dependencia algorítmica puede derivar en jornadas extensas y presión constante por cumplir métricas de eficiencia.

Danna Vargas coincide en que el sindicalismo necesita incorporar esta nueva realidad a su agenda política y formativa. En sus palabras, “la revolución digital exige un enfoque sindical que integre la inteligencia artificial, la automatización y el internet de las cosas”. Esto significa que las organizaciones sindicales deben comprender las dinámicas técnicas detrás de los algoritmos, pero también desarrollar estrategias para intervenir en su diseño, implementación y evaluación.

No se trata únicamente de resistir los cambios tecnológicos, sino de democratizarlos y ponerlos al servicio de los derechos colectivos.

El sindicalismo enfrenta hoy el desafío de negociar el uso de algoritmos y garantizar la participación de las/los trabajadoras en su desarrollo. En la medida en que la automatización avanza, la frontera entre decisión humana y decisión algorítmica se vuelve difusa. Por eso, es urgente promover mecanismos de auditoría sindical, participación bipartita y control ciudadano sobre las herramientas digitales utilizadas por las empresas. Solo así será posible evitar que la IA reproduzca las inequidades de género, clase o raza que ya existen en los mercados laborales analógicos.

Al mismo tiempo, la formación sindical en temas tecnológicos se vuelve una prioridad estratégica. Preparar a las/los trabajadoras para el futuro digital implica dotarlos de conocimientos sobre derechos digitales, funcionamiento de algoritmos, negociación colectiva y seguridad social adaptada a la era digital. Esta capacitación fortalece la autonomía de las/los trabajadoras y amplía su capacidad para intervenir en los procesos donde la IA incide directamente sobre sus vidas laborales. En este sentido, la educación tecnológica con enfoque de derechos puede convertirse en una herramienta de empoderamiento colectivo.



“El sindicalismo debe ser un puente entre la protección de derechos y la innovación tecnológica en el mundo laboral”.

Danna Vargas

NORMATIVA INTERNACIONAL Y DERECHOS



La OIT y su Conferencia Internacional realizada en junio de 2025 han subrayado la necesidad de proteger a las/los trabajadores de plataformas. El debate busca reconocer derechos de libertad sindical, negociación colectiva y protección frente a despidos arbitrarios.

Sobre el esfuerzo internacional para llegar a estándares de protección laborales, Nahuel Placanica afirma que “estos convenios son un avance porque nos permiten exigir que las empresas cumplan con normas básicas y nos dan herramientas para discutir la regulación de algoritmos”. La legislación aún es incipiente, pero representa una base para futuras regulaciones regionales.

Pía Garavaglia destaca que “es un avance plantear la discusión en el ámbito de la OIT desde que se puedan construir regulaciones que logren garantizar derechos y no cristalizar elementos de precarización”. La importancia de este paso radica en situar la cuestión de las plataformas dentro del sistema normativo internacional del trabajo, con la mirada puesta en un futuro convenio complementado por una recomendación.

Además, Garavaglia subraya la necesidad de que el proceso normativo esté acompañado por mecanismos de seguimiento y verificación: “Se deberán generar instancias para encontrar mecanismos de monitoreo de observación de los principios por medio de auditabilidad y trabajo de comisiones bipartitas o tripartitas”.

Esta perspectiva enfatiza que la regulación no debe limitarse al texto jurídico, sino traducirse en prácticas institucionales concretas que garanticen la participación de las/los trabajadores y la transparencia de las plataformas, consolidando así una gobernanza digital basada en derechos.

La inclusión de las juventudes en los debates sobre el futuro del trabajo y la regulación de las plataformas digitales constituye una condición indispensable para construir políticas laborales verdaderamente representativas. Las transformaciones tecnológicas han impactado con mayor fuerza a las nuevas generaciones, muchas de las cuales ingresan al mercado laboral directamente a través de plataformas digitales o en empleos mediados por algoritmos.

Por ello, como sostiene Danna Vargas, “las juventudes deben ser escuchadas, pues son ellas quienes conocen su situación en el trabajo digital”. Esta afirmación revela la urgencia de incorporar sus voces en los espacios de diálogo social, particularmente en las instancias tripartitas donde se definen las reglas del trabajo del futuro.

Según Nallely Domínguez, Secretaria de Políticas Sociales de la CSA (2025), “la clase trabajadora organizada impulsa un horizonte común: lograr en 2026 la adopción de un Convenio Internacional del Trabajo para el trabajo en empresas de plataformas, acompañado de una Recomendación. Concretar este objetivo una gran victoria de la clase trabajadora organizada”.

Este instrumento garantizará que se reconozcan las relaciones laborales siempre que exista trabajo personal y remunerado, conforme a la Recomendación n.º 198 de la OIT, y que las y los trabajadores tengan derecho a conocer los criterios y algoritmos que determinan sus condiciones de empleo. De esta manera, se busca avanzar hacia un nuevo paradigma donde la tecnología y la justicia social caminen juntas.

“Donde no existe un marco normativo coherente, se impone la lógica del mercado y el modelo de negocios de las plataformas basado en la precarización”.

Nahuel Placanica





ESTRATEGIAS SINDICALES Y COLECTIVAS FRENTE A LOS DESAFIOS DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

El trabajo en plataformas digitales ha modificado profundamente las relaciones laborales, desplazando los límites tradicionales entre empleo formal e informal. Ante este panorama, el sindicalismo de la región se enfrenta al desafío de adaptarse, reinventarse y fortalecer su capacidad de representación. Frente a la digitalización, el movimiento sindical propone una agenda de transformación que combina la defensa de los derechos históricos con nuevas estrategias de acción colectiva orientadas al mundo del trabajo digital.

Una de las primeras líneas de acción planteadas por las organizaciones sindicales es el fortalecimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva en el ámbito de las plataformas. Sin reconocimiento del vínculo laboral, la acción sindical carece de herramientas efectivas para garantizar derechos. Como sostiene Pia Garavaglia, “el reconocimiento del vínculo laboral y la protección de la libertad sindical son centrales para la acción colectiva”.

Otra estrategia fundamental es la formación sindical en derechos digitales y algoritmos, que busca dotar a las y los trabajadores de conocimientos técnicos para comprender cómo operan los sistemas de gestión algorítmica que determinan su carga laboral, su remuneración o incluso su despido.

En este sentido, Garavaglia enfatiza que “se deben generar mecanismos de monitoreo y trazabilidad de datos recolectados por los sistemas de gestión algorítmica”. La transparencia tecnológica, acompañada de instancias bipartitas o tripartitas de control, puede contribuir a democratizar la información y equilibrar las relaciones de poder entre las empresas de plataformas y las/os trabajadoras.

El sindicalismo contemporáneo también entiende que la formación política y técnica de la juventud trabajadora es una herramienta esencial para enfrentar la precarización. Según Danna Vargas, “escuchar a las/os trabajadoras es esencial. La agenda sindical debe construirse desde la experiencia concreta de quienes enfrentan la precariedad”.

Esta perspectiva coloca a las juventudes en el centro de las estrategias de renovación sindical, no solo como beneficiarias de políticas, sino como protagonistas activas en la construcción de nuevos modelos de organización y representación.

En un contexto de rápida mutación tecnológica, la capacitación en temas de derechos digitales y el acceso a herramientas de comunicación inclusivas y actualizadas se vuelven pilares para fortalecer la democracia sindical y ampliar su legitimidad.

En ese sentido, Vargas subraya que “el sindicalismo debe abrirse a los movimientos sociales y a la participación de jóvenes”, lo que implica avanzar hacia un sindicalismo más inclusivo, capaz de dialogar con las nuevas subjetividades laborales y con las demandas emergentes de justicia social y tecnológica.

Nahuel Placanica explica que, desde la Secretaría de Relaciones Internacionales de la CGT-RA, conducida por Gerardo Martínez, se impulsa un proyecto cofinanciado por la Unión Europea con el objetivo de fortalecer las capacidades sindicales de intervención en la economía digital - en especial, en la economía de plataformas-, promoviendo el intercambio entre representantes sindicales, especialistas del ámbito académico y de otros espacios. El proyecto es ejecutado por la Fundación UOCRA, la CTA Autónoma, ISCOD (UGT) y Progetto Sud (UIL).



**“Organizarse colectivamente
permite descubrir problemas
comunes y generar
soluciones frente a las
plataformas digitales”.**
Danna Vargas

CONCLUSIONES Y MENSAJE A LA JUVENTUD

El movimiento sindical, junto con la participación activa de las/los jóvenes trabajadores, tiene un papel fundamental en la transformación del trabajo en plataformas hacia un modelo más justo y humano.

Como señala Nallely Domínguez, Secretaria de Políticas Sociales de la CSA (2025):

“La negociación colectiva será clave para regular esta nueva forma de explotación, prevenir el acoso laboral y asegurar que los derechos laborales se apliquen siempre que haya trabajo humano detrás de una aplicación”.

En palabras de la Secretaria, “ningún algoritmo debe estar por encima de la dignidad del trabajo”, recordando que la tecnología debe estar al servicio de las personas y no al revés.

Desde esta perspectiva, el sindicalismo está llamado no solo a defender derechos en la economía digital, sino también a proponer un modelo de desarrollo tecnológico democrático, que integre la voz de las juventudes y promueva un futuro del trabajo basado en la justicia social, la inclusión y la soberanía tecnológica.

Participar colectivamente no es solo un acto de defensa: es una forma de ejercer ciudadanía digital y construir un modelo de trabajo más justo y humano. La participación sindical permite garantizar derechos y seguridad social, promover la negociación colectiva frente a los algoritmos y mejorar las condiciones de trabajo y bienestar en un entorno cada vez más automatizado.

Participar colectivamente no es solo un acto de defensa: es una forma de ejercer ciudadanía digital y construir un modelo de trabajo más justo y humano. La participación sindical permite garantizar derechos y seguridad social, promover la negociación colectiva frente a los algoritmos y mejorar las condiciones de trabajo y bienestar en un entorno cada vez más automatizado.

Como destaca Pía Garavaglia:

“El sindicalismo es una herramienta para que las/los trabajadores se empoderen y construyan justicia. Las plataformas intentan aislarnos, pero juntos podemos cambiar el presente y asegurar un futuro digno”

Las plataformas han intentado imponer una narrativa de individualismo y competencia, pero la juventud trabajadora demuestra que la cooperación y la solidaridad siguen siendo fuerzas transformadoras.

El trabajo en plataformas no debe entenderse únicamente como una forma de empleo. Es, sobre todo, un espacio político y social, donde los jóvenes pueden ejercer ciudadanía, participar en decisiones colectivas y construir alternativas más sostenibles.

Esta generación tiene la oportunidad de redefinir qué significa el trabajo en el siglo XXI: un trabajo con derechos, seguridad social, estabilidad y propósito. En este sentido, la combinación de regulación, cooperación, formación y acción sindical se vuelve indispensable para garantizar un futuro digno para las/los trabajadoras digitales.

Nahuel Placanica lo expresa con claridad:

“Hoy tenemos una oportunidad generacional: cambiar el presente y abrir un camino de dignidad para el futuro del trabajo.”

Esta oportunidad no surge de manera espontánea; requiere organización, formación y conciencia colectiva. Los jóvenes tienen en sus manos la posibilidad de ser protagonistas de una transformación que no solo desafíe las lógicas precarizadoras de las plataformas, sino que también inspire nuevos modelos de gobernanza laboral y tecnológica.

Por su parte, Danna Vargas enfatiza la dimensión colectiva de este proceso:

“Organizarse colectivamente permite descubrir problemas comunes y generar soluciones frente a las plataformas digitales”.

La falta de estabilidad, los bajos ingresos, la desprotección social o la vigilancia algorítmica es el primer paso para construir una agenda sindical inclusiva, diversa y adaptada a las realidades digitales de la juventud trabajadora.

Finalmente, esta revista invita a las/los jóvenes, trabajadores y sindicalistas de toda la región a informarse, organizarse y participar activamente en la transformación del trabajo en plataformas. Cada voz cuenta, cada experiencia suma y cada acción colectiva abre nuevos caminos hacia un futuro laboral más justo, equitativo y humano. El sindicalismo digital es una semilla en crecimiento, y su fuerza dependerá de la participación consciente de las nuevas generaciones que hoy habitan las plataformas y el mundo del trabajo conectado.





Referencias y Recomendaciones Bibliográficas

- ♦ **Entrevistas realizadas por el equipo de la revista (2025).**
Fuentes primarias:
 - ♦ Domínguez, N. (2025). Entrevista sobre trabajo en plataformas.
 - ♦ Vargas, D. (2025). Entrevista sobre trabajo en plataformas.
 - ♦ Garavaglia, P. (2025). Entrevista sobre trabajo en plataformas.
 - ♦ Placanica, N. (2025). Entrevista sobre trabajo en plataformas.
- ♦ **Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024).**
Perspectivas laborales y juventud: El trabajo en plataformas en el mundo. Ginebra: OIT. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-es/index.htm>
- ♦ **Confederación Sindical Internacional (CSI). (2025).**
Informe sobre precarización laboral en plataformas digitales en América Latina.
Recuperado de: <https://www.ituc-csi.org>
- ♦ **Friedman, G. (2014).**
Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. Review of Keynesian Economics, 2(2), 171–188. <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>
- ♦ **De Stefano, V. (2016).**
The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. Comparative Labor Law & Policy Journal, 37(3), 471–504.
- ♦ **CSA – Confederación Sindical de las Américas. (2023).**
Nuestras Voces: Informativo Digital de la Juventud Trabajadora de las Américas, Edición #8. Recuperado de: <https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2023/10/Boletin-Nuestras-Voces-ed-08-ES.pdf>
- ♦ **CSA – Confederación Sindical de las Américas. (2024).**
Nuestras Voces: Informativo Digital de la Juventud Trabajadora de las Américas, Edición #9. Recuperado de: <https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2024/01/Boletin-Nuestras-Voces-ed-09-ES-boceto-02.pdf>
- ♦ **Frenkel, S., & Cardoso, M. (2021).**
Trabajo digital y plataformas: retos y oportunidades en América Latina. Revista de Economía Laboral, 18(2), 45–68.
- ♦ **Plataforma de Cooperativas Digitales (2022).**
Informe sobre modelos alternativos de organización en plataformas. Recuperado de: <https://coopcycle.org>
- ♦ **O'Connor, S., & Pineda, R. (2020).**
Algoritmos y control laboral: Desafíos del trabajo en plataformas. Journal of Labor Studies, 12(1), 33–56.
- ♦ **Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023).**
trabajo en plataformas y juventud: desafíos de la regulación laboral. Ginebra: OIT. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/publications/lang-es/index.htm>



NUESTRAS VOCES

SOBRE NUESTRAS VOCES:

El Boletín Informativo Nuestras Voces es parte de una serie de contenidos comunicacionales que tienen como objetivo darle espacio y visibilizar la diversidad de voces de las juventudes trabajadoras de las Américas.

Es una iniciativa de la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA) y su Comité de la Juventud Trabajadora de las Américas (CJTA).

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS - CSA

Secretariado Ejecutivo CSA

Fred Redmond - Presidente

Francisca Jiménez - Presidenta Adjunta

Toni Moore - Presidenta Adjunta

Siobhán Vipond - Presidenta Adjunta

Rafael Freire Neto - Secretario General

Cícero Pereira da Silva - Secretario de Formación y Educación Sindical

Kaira Reece - Secretaria de Desarrollo Sustentable

Nallely Domínguez - Secretaria de Políticas Sociales

Marcelo Di Stefano - Secretario de Fortalecimiento y Organización Sindical

Coordinación y revisión

Equipo asesor CSA

Responsable por redacción:

Atahualpa Blanchet

Diseño gráfico y diagramación

Felipe Magnus

Este material se realiza con el apoyo del Instituto de Cooperación Sindical Internacional (IFSI) de la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB).



@juventudcsa



@juventud_trabajadora_américas



@Juventud.CSA.TUCA



www.csa-csi.org

Hashtags:

#JuventudTrabajadora

#JuventudCSA

#JuventudPresente

#JuventudSindical

#JuventudEnLucha

#NuestrasVocesCSA