



# Las vicisitudes de la flexiseguridad en la industria de videojuegos argentina\*

## THE VICISSITUDES OF FLEXICURITY IN THE ARGENTINE VIDEO GAME INDUSTRY

**Julieta Melendi**

Abogada e investigadora

Doctoranda en Derecho

Universidad Nacional de Rosario (Argentina)

[julietamelendi@hotmail.com](mailto:julietamelendi@hotmail.com)  0000-0002-8210-6858

Recibido: 31.05.2023. Aceptado: 27.11. 2023

### RESUMEN

En este trabajo analizamos la configuración fáctica de la flexiseguridad laboral en la industria de los videojuegos argentina. A tal fin, tomamos como referencia cuatro ejes previstos en dos instrumentos de *soft law* de la Unión Europea. A partir de allí, cotejamos las dimensiones del fenómeno con los datos cuantitativos disponibles en nuestro país, específicamente en el Sistema Nacional de Información Cultural y con los informes estadísticos provenientes del Observatorio de la Industria de los videojuegos argentina, a la vez que introducimos fuentes cualitativas primarias y secundarias. En efecto, concluimos que la flexiseguridad se configura de hecho en la industria de los videojuegos argentina; no obstante, el Estado deberá introducir modificaciones normativas en lo concerniente al seguro de desempleo, para que la flexiseguridad no se convierta lisa y llanamente en flexibilización.

### ABSTRACT

In this paper we analyze the factual configuration of labor flexicurity in the Argentine video game industry. To this end, we take as a reference four axes provided for in two soft law instruments of the European Union. From there, we compare the dimensions of the phenomenon with the quantitative data available in our country, specifically in the National System of Cultural Information and with the statistical reports from the Argentine Video Game Industry Observatory, while introducing qualitative sources. primaries and secondaries. Indeed, we conclude that flexicurity is in fact configured in the Argentine video game industry; However, the State must introduce regulatory changes regarding unemployment insurance, so that flexicurity does not simply become more flexible.

### PALABRAS CLAVE

Flexiseguridad  
Videojuegos  
Flexibilización  
Empleabilidad  
Capacitación permanente y vitalicia

### KEYWORDS

Flexicurity  
Videogames  
Flexibility  
Employability  
Permanent and lifelong training

\* La presente investigación ha sido llevada a cabo en el marco del curso de posgrado acreditable "Derecho, tecnologías y complejidad" del Doctorado en Derecho de la Universidad Nacional de Rosario (Argentina).

## SUMARIO

- I. ASPECTOS INTRODUCTORIOS
- II. LA FLEXISEGURIDAD
  - A. Disposiciones contractuales flexibles
    - 1. *El rol de los sindicatos en el marco de la flexiseguridad*
  - B. Empleabilidad
    - 1. *La importancia del capital intelectual*
  - C. COMPATIBILIZACIÓN ENTRE LA VIDA SOCIAL Y LABORAL
  - D. SEGURIDAD EN LOS INGRESOS
- III. ALGUNAS CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS
- Bibliografía

*Cuando pensamos en juegos, pensamos en diversión. Cuando pensamos en aprender, pensamos en trabajo. Los juegos nos muestran que esto está mal. Los juegos desencadenan un aprendizaje profundo que es parte de la diversión. Esto es lo que hace que los buenos juegos sean profundos.*

James Paul Gee

## I. ASPECTOS INTRODUCTORIOS

En este trabajo analizamos la configuración fáctica de la flexiseguridad laboral en la industria de los videojuegos argentina. A tal fin, tomamos como referencia cuatro ejes de este instituto previstos en dos instrumentos de *soft law* de la Unión Europea, a saber: “El libro verde de la Unión Europea para la modernización del derecho del trabajo” (en adelante, “el libro verde”)<sup>1</sup> publicado en el año 2006, y la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Las Regiones: Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad” (en adelante, “la Comunicación”)<sup>2</sup>, publicado en el año 2007. A partir de allí, cotejamos las dimensiones del fenómeno con los datos cuantitativos disponibles en Argentina, específicamente en el Sistema Nacional de Información Cultural (SINCA) del Ministerio de Cultura de la Nación y con los informes estadísticos provistos por el Observatorio de la Industria de los videojuegos argentina de la Universidad Nacional de Rafaela, a la vez que introducimos fuentes cualitativas primarias y secundarias. En cuanto a este último aspecto, incluimos dos entrevistas en profundidad que llevamos a cabo a las empresas *Hidden People Club*, sita en la ciudad de La Plata, y a *Dash Team Games*, geosituada en la localidad de Bahía Blanca y, fuentes secundarias, a partir de los relatos extraídos de otras investigaciones a trabajadores de la industria de las tics en Argentina.

1. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52006DC0708>

2. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=GA>

## II. LA FLEXISEGURIDAD

El término flexiseguridad se le atribuye a Hans Adriaansens, quien a través de diversas conferencias y entrevistas lo comienza a difundir en la década de 1990. Dicha noción implica abandonar el paradigma de seguridad en el puesto de trabajo, para ser reemplazado por la seguridad en el empleo. De este modo, se conjeturaba con que al flexibilizar la normativa protectora laboral de entrada y de salida se iba a producir, como contrapartida, un mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores atípicos, signada, a su vez, por la capacitación y formación permanente de los empleados, la reducción de la jornada laboral y la protección frente al desempleo. No obstante, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) atribuye la acuñación del término a Dinamarca, quien junto a Holanda, han sido considerados casos exitosos en su aplicación<sup>3</sup>. Cabe destacar que en “el libro verde”, y en “la Comunicación” se citan como ejemplos a seguir por los Estados de la Unión Europea, el modelo implementado en los dos países mencionados.

En dichos instrumentos de *soft law* se incorpora entonces el instituto de la “flexiseguridad” que no logra ser definido con claridad, ya que se alude a este como una táctica para dinamizar la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo, ambos conceptos que tampoco son pasibles de consenso. Lo que sí se puede dilucidar es que la flexiseguridad no involucra un modelo único<sup>4</sup>. Así pues, el modelo que implementó Dinamarca difiere del que aplican los Países Bajos o Austria, y sin embargo los tres son considerados como ejemplo de buenas prácticas en el Anexo II de la Comunicación.

En definitiva, lo que se pretendió mediante la introducción de este instituto fue que los Estados de la Unión Europea flexibilicen las condiciones laborales facilitando la contratación y el despido, y que como contrapartida garanticen el pleno empleo o a lo sumo la autoempleabilidad. Los instrumentos recomiendan el otorgamiento de un seguro de desempleo durante el tiempo en que la persona se encuentre desempleada hasta tanto logre reinsertarse en el mercado de trabajo. Por otra parte, fomentan la necesidad de capacitación y educación permanente y a lo largo de la vida no solo para que el trabajador pueda mantenerse actualizado en su trabajo, sino también para que si lo pierde, cualquiera sea la razón, logre reinsertarse rápidamente en el mercado laboral. Claro está que si bien garantizar el pleno empleo no depende del trabajador, de alguna manera se traslada cierta responsabilidad en aquél: debe mantenerse actualizado para adaptarse a los requerimientos del mercado de trabajo<sup>5</sup>.

3. Tangian, A.: “Flexiguridad europea: Conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes)”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 16, 2008, pp. 99-153.

4. Principio común de flexiseguridad nro. 3 de “la Comunicación”: “La flexiguridad debería adaptarse a las circunstancias, los mercados de trabajo y las relaciones laborales específicos de los Estados miembros. La flexiguridad no gira en torno a un único modelo de mercado laboral ni a una única estrategia de actuación”.

5. Quintana Hernández, J. M.: “¿Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 26, 2012, pp. 131-159.

Vale la pena enfatizar en que los instrumentos internacionales analizados abordan la cuestión relativa a la flexiseguridad mencionando no solo a los trabajadores que se encuentran registrados en relación de dependencia por tiempo indeterminado (denominados en “la Comunicación” como “los trabajadores protegidos”), sino también respecto a los “desprotegidos”, esto es, los que no se hallan inmersos en el clásico paradigma del Derecho del Trabajo. De allí que se impulsa a los Estados de la Unión a disminuir la brecha existente entre los *insiders* y los *outsiders* adecuando sus normativas, con el fin de lograr la reducción de la precariedad laboral.

En Argentina, la Constitución Nacional protege al trabajo en todas sus formas (art. 14 bis) por lo cual, en esta investigación consideraremos la situación no solo de los trabajadores de la industria de los videojuegos que se encuentran registrados bajo relación de dependencia (sea que trabajen a tiempo parcial o la jornada completa), sino también la de aquellos denominados *freelancers* o autónomos. A mayor abundamiento, diversos instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hacen referencia a los trabajadores asalariados indistintamente. No se puede soslayar que, en muchos casos, mediante la figura del autónomo se encubre el fraude o la simulación laboral. Por otra parte, existen zonas grises que nuestra legislación no contempla y que determina que, en ciertos supuestos, algunos empleados queden excluidos de un plexo normativo protectorio especial. Así pues, cabe citar como ejemplo el caso de los denominados trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) incluidos en el Capítulo III del Estatuto del Trabajo Autónomo de España<sup>6</sup>. Esta normativa regula la situación de aquellas personas que trabajan de forma habitual y directa para un solo cliente del cual perciben por lo menos el 75% de sus ingresos, y a quienes la normativa les otorga una protección diferenciada de los restantes cuenta-propistas. Esta situación no está prevista en Argentina y, consecuentemente, quienes experimentan dicha realidad no cuentan con cierta protección diferenciada de los restantes autónomos.

A grandes rasgos y sintetizando, la flexiseguridad se puede estructurar en base a cuatro ejes, a saber: disposiciones contractuales flexibles, empleabilidad, compatibilización entre la vida laboral y la social, y seguridad en los ingresos. Si bien en Latinoamérica resulta difícil pensar este instituto, debido principalmente a la informalidad laboral, cavilamos que un gran porcentaje de los elementos mencionados se configuran en los hechos en la industria de los videojuegos argentina, tal como analizaremos en los próximos apartados. Ahora bien, reviste capital importancia reflexionar que la flexiseguridad dependerá del país en el cual se introduzca, de su normativa, de su capacidad fiscal e institucional, de su cultura, de su tendencia o no a la informalidad laboral, y del grado de aplicación efectiva de sus leyes<sup>7</sup>.

6. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>

7. Reunión nro. 306 del Consejo de Administración la Organización Internacional del Trabajo, titulada “Combinar flexibilidad y seguridad laboral desde la perspectiva del trabajo decente”, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_116306.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_116306.pdf)

## A. Disposiciones contractuales flexibles

El primer eje en torno al cual gira la noción de flexiseguridad acomete reducir la excesiva protección normativa laboral sobre los trabajadores, esbozando la antañona idea de que un mayor resguardo de los derechos de los dependientes desincentiva la contratación, debido a los elevados costos que trae aparejado el despido.

En este sentido, cabe destacar que, a partir de la década de 1990, Argentina dio inicio a un proceso de flexibilización de su normativa laboral. Así pues, en la actualidad nuestra legislación contempla la posibilidad de celebrar contratos a tiempo parcial (art. 92 ter Ley 20.744), a plazo fijo (arts. 93 a 95 Ley 20.744), de temporada (arts. 96 a 98 Ley 20.744), trabajo eventual (arts. 99 y 100 Ley 20.744), de aprendizaje (art. 1° Ley 25.013) o de pasantía (Ley 26.427), entre otros. Ello sin contar los casos en que ciertas empresas evaden la normativa laboral utilizando institutos propios del derecho comercial como la locación de obra o de servicios, o también utilizando algunos de los institutos laborales atípicos mencionados en el párrafo que antecede, encubren relaciones laborales por tiempo indeterminado.

Ahora bien, al momento de abordar la cuestión de la flexibilidad de salida en el caso de los trabajadores registrados en la industria de los videojuegos pareciera que al contar con el plexo normativo protectorio esta no acontece. Sin embargo, en los hechos opera independientemente de lo estipulado en la legislación. Ello es así por dos cuestiones: la primera es la falta de representación gremial que dificulta el reclamo colectivo; la segunda se halla más bien vinculada a la empleabilidad que opera en el sector. A mayor abundamiento, Manuel Castells<sup>8</sup> señala que, a través del proceso de globalización, el neoliberalismo se ha instalado en los países pasando por alto la normativa protectoria especial sin impedimentos. En definitiva, ante los requerimientos del mercado laboral internacional, las diversas MiPyMEs adecúan la organización para poder competir mundialmente. De allí que se flexibilizan diversos aspectos de la relación laboral<sup>9</sup>.

De hecho, en la mayoría de los casos en los que los trabajadores de la industria de los videojuegos no se encuentran conformes con las condiciones laborales, lejos de manifestar su queja, acaban por renunciar, buscar trabajo en otra empresa o emprender<sup>10</sup>. En este sentido, cabe traer a colación la entrevista que le realizamos a Ignacio Rud, CEO de la empresa *Hidden People Club*, quien trabaja hace 14 años en la industria de los videojuegos. Su relato cobra relevancia para esta investigación debido a que ha trabajado en diversas empresas del rubro registrado en relación de dependencia, informalmente, como cuentapropista, ha sido delegado sindical normalizador en la Unión de Informáticos y hace unos años constituyó su

8. Castells, M.: "La Globalización Truncada en América Latina, la crisis del estado-nación y el colapso neoliberal", *Centro de Estudios Miguel Enríquez*, 2004, pp. 1-15.

9. Añez, C.: "El capital intelectual: nuevo enfoque de la flexibilización laboral", *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 10, núm. 3, 2005, pp. 310-324.

10. García Lirios, C.: "Especificación de un modelo para el estudio de la flexibilidad laboral en IES y MiPyMEs formadoras del capital intelectual", *Tlatemoani: Revista Académica de Investigación*, vol. 10, núm. 30, 2019, pp. 68-89.

propia MiPyME junto a un amigo que también se encuentra en el sector desde hace mucho tiempo. En su testimonio destaca que cuando trabajaba en relación de dependencia para la empresa *QB9*, que, al ser adquirida por un grupo económico, modificó su nombre a *QB9 Entertainment*, en cierta ocasión comenzó a percibir no solo un estancamiento en las mejoras salariales, sino también un empeoramiento en las condiciones de trabajo. Precisamente en un contexto donde comenzaron a despedir personas en la compañía, mientras que a otros los geosituaron en otro lugar. Desde las oficinas tipo *loft* situadas en el barrio porteño de Palermo, amplias, ambientadas de forma lúdica, lo trasladaron a unos ocho kilómetros del lugar al barrio de Parque Patricios, en un lugar con oficinas más chicas y oscuras. Cabe destacar que contractualmente habían pactado que la empresa podía trasladarlo hasta nueve kilómetros como máximo. Adicionalmente, le cambiaron el estilo de los trabajos que le venían solicitando, haciéndole programar un juego para que los niños puedan colorear al conocido dinosaurio de televisión “Barney y sus amigos”. En la entrevista él menciona que entre quienes trabajan en la industria de los videojuegos existen ciertas premisas que son determinantes para la permanencia en un puesto de trabajo, a saber: la percepción de un buen salario, la existencia de un buen clima laboral y la exigencia de trabajos entretenidos o divertidos. Cuando conversó con diversos colegas, y observó que ninguna de ellas se cumplía, accedió a firmar un contrato de mutuo acuerdo extintivo. Es que ante la falta de una asociación sindical específica del sector que ostente la personería gremial tampoco halló otra opción.

En relación a los cuentapropistas, no se puede soslayar que muchos optan por esta opción con el fin de poder administrar mejor su tiempo, elegir con quién o para quién realizar un determinado servicio, y/o para obtener una contraprestación económica en una moneda que goce de mayor estabilidad. Ello se ve reflejado en el último informe llevado a cabo por el Observatorio de la industria argentina de videojuegos, en el que se exhibe que la subcontratación de personal en el exterior dificulta la búsqueda de personal para las empresas locales. En este sentido, el 54 % de los encuestados señaló que bastante/mucho; el 24 % intermedio; y solo el 22 % votó poco.

### 1. *El rol de los sindicatos en el marco de la flexiseguridad*

Una cuestión a dilucidar es ¿qué rol cumplen las asociaciones sindicales en la concepción de flexiseguridad manifiesta en los instrumentos de *soft law* de la Unión Europea analizados? En ambos instrumentos se hace hincapié en la importancia del diálogo social entre los diversos sectores, a saber: público, privado y/o sindical. El asunto radica en que si bien los sindicatos parecieran tener un rol preponderante en la modernización del derecho laboral según lo indican tales instrumentos, constantemente se hace referencia al valor que recobra la pacificación. De alguna manera, cuanto mayor sea el consenso de los diversos actores sociales para la aplicación de medidas flexi-

bles, mayor será la legitimidad con la que cuenten las políticas implementadas y, en consecuencia, menos pasibles de conflicto<sup>11</sup>. Esta pacificación se halla presente en la industria de los videojuegos teniendo en cuenta el perfil de los trabajadores del sector. En este sentido, Marina Adamini<sup>12</sup> incluye el relato del delegado de la Unión de Trabajadores de Sociedades, Autores y Afines (UTSA) de la seccional de Mar del Plata quien menciona que ante una situación irregular en la industria de las tics, ellos intentan mediar con los empleadores evitando exponer a los empleados. En idéntico sentido, el Secretario Nacional de la Unión de Informáticos destaca que, si bien muchos trabajadores informáticos del interior del país los han contactado, en la mayoría de las ocasiones pierden la comunicación con ellos debido a que deciden no continuar por el temor que tienen a sufrir represalias.

En relación a la agrupación colectiva para la defensa de los derechos de los trabajadores en las empresas de las TICs, Adamini<sup>13</sup> enfatiza en que es habitual que se instalen prácticas antisindicales en el sector por parte de los empleadores que van desde la prohibición de afiliación hasta la persecución de los delegados sindicales. De esta forma, se violan los Convenios núm. 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el núm. 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, los cuales han sido ratificados por Argentina. Particularmente, la autora destaca el relato de un trabajador de una empresa internacional del Polo Informático de la ciudad de Tandil, que fue elegido como delegado sindical perteneciente a la Unión de Informáticos. El empleado menciona que desde el área de recursos humanos de la empresa lo convocaron luego de dicha elección, para aclararle que la compañía no reconocía a la Unión de Informáticos como un sindicato y que, consecuentemente, él no podría llevar a cabo sus funciones como delegado. Asimismo, menciona que posteriormente tomó conocimiento que desde el área de recursos humanos comenzaron a generar un rumor entre sus compañeros de trabajo dando a entender que todo lo vinculado con la asociación sindical a la que él pertenecía era un engaño, a la vez que menospreciaban su rol propiciando un distanciamiento con sus camaradas.

Por otra parte, Adamini<sup>14</sup> aduce que existe cierta resistencia por parte de los trabajadores de la industria de las TICs a la sindicalización. La autora sugiere que el hecho de que la mayoría de los trabajadores sean profesionales, o al menos estudiantes de grado universitario, marca un distanciamiento identitario con los gremios. Ello conduciría también a que haya una mayor reticencia a afiliarse a las asociaciones existentes. Sumado a esta cuestión, el perfil de estos trabajadores también es apolítico, y con mayor tendencia a la pacificación. De allí que, si no logran una mejora en sus condiciones laborales al intentar negociar individualmente con el gerente o el CEO de la empresa para la que trabajan, optan por renunciar y buscar otro trabajo, lanzarse como *freelancer* o constituir su propia MiPyME. Negociación esta última que resulta a

11. Quintana Hernández, J. M.: "¿Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?", ob. cit.

12. Adamini, M.: "Resistencias frente a la precarización laboral en el sector de software y servicios informáticos. Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos de Tandil", *Estudios del Trabajo*, núm. 59, 2020, pp. 1-30.

13. *Ibid.*

14. *Ibid.*

todas luces dispar y que revela la hiposuficiencia negocial del trabajador. Así pues, la autora cita el relato de un ex trabajador del sector de los videojuegos de la empresa *Globant*, que si bien destaca la gran oportunidad y apertura al mundo que le brindó la compañía, debido a la cantidad de clientes reconocidos con los que opera, reconoce cierto estancamiento salarial difícil de negociar individualmente, ante el cual el entrevistado menciona que conviene renunciar y en todo caso esperar a que la empresa lo vuelva a contactar en otra oportunidad<sup>15</sup>.

La cuestión se recrudece si se analiza la sindicalización de los autónomos, porque si bien la Constitución Nacional reconoce que los trabajadores tendrán derecho a la sindicalización libre y democrática, el decreto 467/1988 reglamentario de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales de nuestro país veda la posibilidad de asociarse a quienes no sean considerados trabajadores en relación de dependencia en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo. Ello no solo resulta inconstitucional por contrariar el artículo 14 de la Carta Magna, sino también el artículo 75 inciso 22 mediante la violación del Convenio n°. 87 de la OIT, a la vez que se soslayan las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, cuya gravedad es evidente toda vez que Argentina ha sido parte de los miembros fundadores del organismo internacional.

## B. Empleabilidad

La empleabilidad hace referencia a la “disponibilidad y oferta de puestos de trabajo adecuada a su titulación y a las condiciones laborales previas para aquellos que han sido despedidos y están desempleados”<sup>16</sup>. La empleabilidad en la industria de los videojuegos no solo se encuentra relacionada con la elevada tasa de empleo vigente en el sector, sino también con la posibilidad de emprender en principio como cuentapropista o constituyendo una MiPyME. En la Argentina, la industria de los videojuegos ha crecido exponencialmente en los últimos años. Según los datos provenientes del último informe del Observatorio de la industria argentina de Videojuegos de la Universidad de San Rafaela, Santa Fe, el tamaño estimado según proyección de recursos humanos contratados por perfil profesional (incluyendo tanto a empleados en relación de dependencia como a los autónomos) alcanzó para el año 2021 los U\$S 72.341.040, facturación que para la mayoría de los encuestados superó la del año 2020 (respecto del 56 % se acrecentó, para el 33 % permaneció igual y solo para el 13 % disminuyó). Asimismo, el 77 % de los encuestados estima que la facturación aludida superará para el año 2022 a la del 2021.

Si bien en el último relevamiento efectuado por el SINCA no se informa la cantidad de trabajadores con los que cuenta cada una de estas empresas, del informe llevado a cabo por el mismo organismo en el año 2019 se encuentra que la mayor parte de estas industrias se hallan conformadas por micro, pequeñas y medianas empresas.

15. *Ibid.*

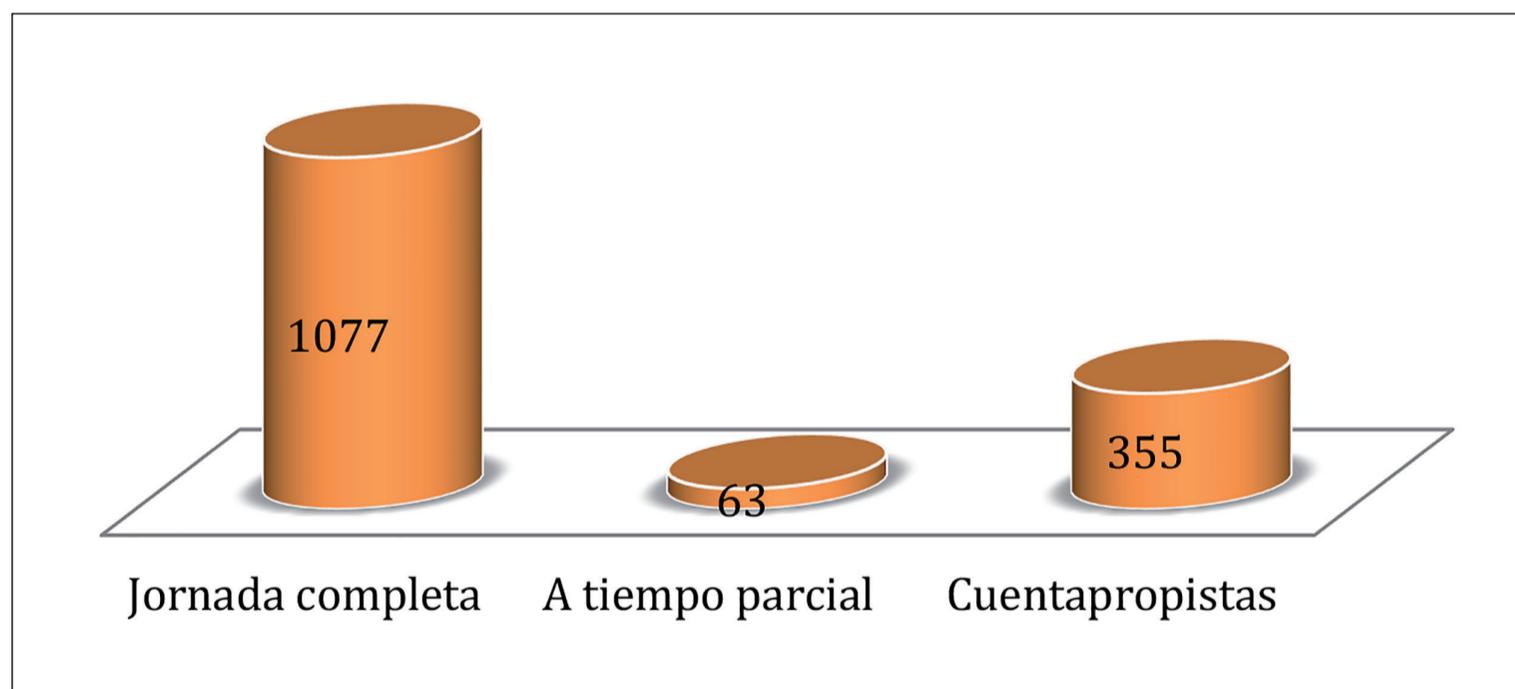
16. Tangian, A.: “Flexiguridad europea: Conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes)”, ob. cit., p. 107.

A idéntica conclusión arriba el informe llevado a cabo por el Observatorio de la industria argentina de Videojuegos de la Universidad de Rafaela, publicado en el año 2022. De este modo, se destaca que el 54 por ciento de la industria lo conforman las microempresas, el 32 % la pequeña, y el 14 % la mediana, siguiendo la clasificación PyME efectuada por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) tomando como referencia la categoría Servicios por número de empleados. Ello sin dudas conlleva el problema intrínseco de medición que traen aparejadas las MiPyMEs. Tal como destaca la Comisión Económica para América Latina y el Caribe<sup>17</sup>, estas empresas adolecen de deficiencias estadísticas principalmente por tres motivos: la ausencia de datos, la informalidad y la falta de uniformidad por parte de los diversos organismos para medirlas.

Según el último informe del Observatorio de la industria argentina de videojuegos, el sector presenta 1.495 profesionales en actividad, de los cuales 1.140 se encuentran registrados, entre ellos 1.077 trabajan la jornada completa y 63 a tiempo parcial. En tanto que 355 son cuentapropistas.

#### Gráfico 1.

*Trabajadores de la industria de los videojuegos argentina. Año 2021.*



Elaboración propia en base a los datos provenientes del informe publicado en el año 2022 por el Observatorio de la industria de los videojuegos argentina de la Universidad Nacional de San Rafaela.

Quintana Hernández<sup>18</sup> hace hincapié en que el mismo concepto de empleabilidad conduce a una individualización de las relaciones laborales en tanto se deposita en cabeza del trabajador la responsabilidad de capacitarse en forma permanente y vitalicia (eje que analizaremos con mayor detenimiento en el próximo apartado), en el

17. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): *Manual de la micro, pequeña y mediana empresa: una contribución a la mejora de los sistemas de información y el desarrollo de las políticas públicas*, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, San Salvador, 2009.

18. Quintana Hernández, J. M.: "¿Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?", ob. cit.

entendimiento de que este deberá mantenerse actualizado para procurarse un trabajo ante cualquier contingencia de la vida. Ya no se debe garantizar la permanencia en el puesto de trabajo, sino el pleno empleo. En “la Comunicación” se enfatiza en la necesidad de que los Estados promuevan políticas activas de empleo. Asimismo, se destaca que resultan inescindibles la formación permanente de los trabajadores y la empleabilidad no solo para que los empleados se hallen más cualificados si tienen que afrontar el desempleo, sino también, para que las empresas sean más competitivas.

Ello sin dudas impulsa la idea de movilidad laboral. Adamini<sup>19</sup> destaca que la rotación es característica en la industria de las tics. Ello se da, por una parte, debido a la amplia demanda de estos trabajadores en el mercado laboral. No obstante, quienes cuentan con más calificación y/o experiencia poseen un espectro de oportunidades mayor en relación a quienes se inician en el rubro. En el mismo sentido, Orlando Guevara Villalobos<sup>20</sup> afirma que tanto los cuentapropistas como las microempresas pertenecientes al sector de los videojuegos que logran mantenerse efectivamente independientes son aquellos que ya tienen una trayectoria de pequeños éxitos, o al menos algún contacto con grupos corporativos que les permite mantenerse en esa situación.

Por otra parte, las mismas empresas consideran valiosa la rotación de personal. Esto último pone en jaque el paradigma tradicional del Derecho del Trabajo en donde la contratación por tiempo indeterminado constituía un pilar insoslayable. Aquella que nos remonta a la clásica representación del trabajador iniciando y finalizando su vida laboral dentro de la misma fábrica, pareciera quedar en desuetudo. A mayor abundamiento, en la reunión n.º. 306 del Consejo de Administración la Organización Internacional del Trabajo, titulada “Combinar flexibilidad y seguridad laboral desde la perspectiva del trabajo decente”<sup>21</sup> destaca que la permanencia en el puesto de trabajo no conlleva necesariamente un mayor sentimiento seguridad para los trabajadores en relación a la continuidad de la relación laboral.

En este orden de ideas, Adamini<sup>22</sup> incorpora el relato de un trabajador de la empresa ASSA quien menciona que uno de los objetivos primordiales de la compañía es lograr al menos un 30 por ciento de rotación del personal anualmente. Ello en el entendimiento de que cuanto mayor es la experiencia laboral del operario en diversas empresas (incluso a través del autoempleo) se conduce a una mejora interna. Ahora bien, como mencionamos en el primer eje, esta rotación, en la mayoría de los casos, se promueve a través del congelamiento de los salarios y/o la ausencia de mejora en las condiciones laborales, lo que conducirá, ante la ausencia de una asociación gremial que ostente la personería gremial, a la renuncia de los trabajadores debido a la hiposuficiencia negocial de las condiciones contractuales laborales.

19. Adamini, M.: “Resistencias frente a la precarización laboral en el sector de software y servicios informáticos. Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos de Tandil”, ob. cit.

20. Guevara Villalobos, O.: “Flexibilidad laboral en tiempos de distribución digital: Los desarrolladores de videojuegos independientes y sus malestares”. Ponencia presentada al XXXI Congreso Alas Uruguay, Montevideo, 2017.

21. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_116306.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_116306.pdf)

22. Adamini, M.: “Resistencias frente a la precarización laboral en el sector de software y servicios informáticos. Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos de Tandil”, ob. cit.

En este entendimiento, cabe destacar que la mayor empleabilidad del sector en nuestro país no la promueve primordialmente el propio Estado. Así pues, en el informe del año 2022 del Observatorio de la industria argentina de videojuegos, se destaca que los principales mercados de comercialización de los videojuegos lo constituyen en primer lugar, Estados Unidos y Canadá; en segundo, la Argentina; y, en tercer lugar, la Unión Europea. Al desagregar dicha información el informe muestra que, en relación a las microempresas, el destino de la comercialización de los videojuegos es: Argentina en un 36 por ciento, Estados Unidos y Canadá en un 34 %, el 13 % a Europa, el 13 % a otros países de Latinoamérica y el 4 % a Asia. En tanto que en relación a las PyMEs, Estados Unidos y Canadá son los destinatarios del 53 %, luego Argentina con un 17 %, en tercer lugar, Europa con un 15 %, el resto de Latinoamérica con un 8 %, el 4 % Asia, el 2 % Oceanía y el 1 % África.

En cuanto a la promoción del empleo, emprendedurismo o el autoempleo, si bien en Argentina se destinan fondos públicos para el financiamiento de la industria de los videojuegos, el mayor aporte lo realizan los *publishers*, las inversiones privadas (generalmente provenientes de otros estudios de videojuegos), el autofinanciamiento y, en menor medida, las diversas plataformas de *crowdfunding*<sup>23</sup>. A mayor abundamiento, en la entrevista que le realizamos a Ignacio Rud, él destaca que su MiPyME no recurre prácticamente a los fondos públicos, debido no solo al monto irrisorio de estos programas, sino también a la cantidad de requisitos que se exigen y a la gran demora en las transferencias dinerarias que determinan que sean inviables.

Consecuentemente, esto genera otro fenómeno y es que, la mayoría de las personas humanas y las MiPyMEs (estas últimas mediante el *outsourcing*) prefieren prestar sus servicios a empresas extranjeras. En el informe llevado a cabo por el Banco Interamericano de Desarrollo, se enfatiza en la importancia que han cobrado en los últimos años a nivel global los servicios tercerizados de procesos de conocimiento los que incluyen “la tercerización de funciones centrales que requieren de habilidades y conocimiento especializados, como la investigación y desarrollo, el marketing digital y los servicios legales”<sup>24</sup>. En este orden de ideas, cabe destacar que, del informe del Observatorio de la Industria de los videojuegos argentina, surge que los destinos de comercialización de servicios de las microempresas son en primer lugar Argentina en un 54 %, en segundo término, Estados Unidos y Canadá en un 21 %, en tercer lugar, los restantes Estados de Latinoamérica con el 14 % y finalmente Europa con el 11 %. En tanto que respecto a las PyMEs resultan destinatarios Estados Unidos y Canadá en primer lugar con un 44 %, luego Argentina con un 34 %, en tercer lugar, Europa con un 12 %, luego los restantes países de Latinoamérica con el 8 %, y en último lugar Asia y Oceanía ambos con un 1 % cada uno.

En este orden de ideas, cabe traer a colación la entrevista que le realizamos a dos integrantes de la MiPyME *Dash Team Games* de Bahía Blanca, Joaquín Martínez e Iñaki Roque, quienes señalan que en su compañía decidieron no aceptar

23. Banco Interamericano de Desarrollo (BID): *Los videojuegos no son un juego. Los desconocidos éxitos de América Latina y el Caribe*, BID, 2009.

24. *Ibid.*, p. 187.

las diversas ofertas que recibieron para prestar servicios, porque el propósito del grupo es desarrollar videojuegos. Así pues, relatan el caso de algunos conocidos que, si bien comenzaron desarrollando sus propios videojuegos, al obtener ofertas para prestar servicios a empresas extranjeras terminaron por cambiar el rumbo y dedicándose exclusivamente a la prestación de servicios.

Si bien hallamos en esto diversas ventajas como la apertura al comercio mundial o el cobro en una moneda extranjera que goce de mayor estabilidad, también es cierto que las condiciones suelen quedar libradas al mercado internacional, lo que implica muchas veces imposiciones. En este sentido, Pablo Míguez<sup>25</sup> descrea de que la cuarta revolución industrial esté signada por el pleno empleo o la cohesión social, sino que justamente en su base se hallan los contratos de trabajo precarizados que lejos de potenciar el capital intelectual local, resultan funcionales a los países centrales.

Una postura similar sostiene Guevara Villalobos<sup>26</sup>, para quien en el mercado laboral internacional de los videojuegos los países desarrollados han pasado de contratar la mano de obra barata y poco calificada proveniente de los Estados subdesarrollados de Asia y Latinoamérica, específicamente para la manufactura de las consolas, para comenzar a contratar mano de obra cada vez más calificada. Ello es así principalmente por las siguientes razones: la intención de los países centrales de conservar costes reducidos de operación, abaratar los costos que implica el desarrollo de los videojuegos, incrementar y acelerar la fabricación mediante el aprovechamiento de la geolocalización y la respectiva diferencia horaria con el fin de llevar a cabo la actividad laboral durante las 24 horas del día, como así también globalizar la industria de los videojuegos de tal forma que cada región o país del mundo comience a darle su impronta sea desde la cultura, o el arte.

Por otra parte, existen casos en los que se pacta que ciertos proyectos pueden ser abandonados sin causa. Una experiencia similar aconteció a la MiPyME *Hidden People Club*. En la entrevista que le realizamos a Ignacio Rud, comentó que la empresa había llevado a cabo un contrato con un *Publisher* de nacionalidad china. Por cada entrega parcial del videojuego (al que luego denominaron “Nubarrón”), la empresa asiática les transfería cierto monto en dólares. Cuando se ejecutó aproximadamente el 60 por ciento del contrato, el *Publisher* se fundió y abandonó el proyecto alegando que había dejado de existir como empresa en aquel país. Si bien transitaron esa mala experiencia, desde *Hidden People Club* optaron por continuar con el desarrollo del videojuego aludido, al que luego lograron posicionar en el mercado.

### 1. La importancia del capital intelectual

La capacitación y/o educación permanente y a lo largo de la vida de una persona humana a la que alude la flexiseguridad se enmarca en la envergadura que adquiere

25. Míguez, P.: “Trabajo, conocimiento y precariedad laboral en el capitalismo contemporáneo”, *Revista Ciencias Sociales*, núm. 93, 2017, pp. 74-79.

26. Guevara Villalobos, O.: “Flexibilidad laboral en tiempos de distribución digital: Los desarrolladores de videojuegos independientes y sus malestares”, ob. cit.

el capital intelectual en las organizaciones en los últimos años. Con el posfordismo, comienza a cobrar importancia el conocimiento y la innovación en las empresas. Las MiPyMEs se constituyen entonces como el modelo ideal para su implementación debido a que su pequeño tamaño posibilita la adecuación de una manera más flexible a los requerimientos y variaciones del mercado.

En este sentido, García Lirios<sup>27</sup> resalta que actualmente el capital intelectual constituye el activo intangible más importante que poseen las MiPyMEs. Si bien lo abordaremos con mayor detenimiento en el próximo apartado, lo cierto es que una de las medidas que la mayoría de los encuestados del último informe del Observatorio de la industria argentina de videojuegos implementó en su empresa para la retención del talento humano es la formación (65 %). Ello cobra relevancia porque no solo el capital intelectual genera aportes a la organización, sino que, a su vez, los trabajadores valoran la posibilidad de continuar capacitándose. No resulta casual que la formación continua en la industria de las tics sea la antesala del emprendedurismo.

Para la CEPAL<sup>28</sup>, las MiPyMEs presentan diversos beneficios entre los cuales se halla en primer lugar, la competitividad. Teniendo en cuenta que la adquisición de información y de conocimiento resulta cada vez más factible en la actualidad, a estas compañías les conviene invertir en la capacitación o en la formación de sus dependientes, antes que hacerlo en tecnologías de avanzada que resultan más costosas y no garantizan un ingreso económico inmediato. Quienes se dedican a la industria de los videojuegos pueden acceder a páginas *web* que contienen tutoriales en los cuales no solo les proveen el *know-how*, sino que también les recomienden diversos programas inclusive gratuitos para llevar a cabo el desarrollo de los videojuegos; pueden asimismo articularse con otras MiPyMEs del sector, crear redes locales o regionales de cooperación, lo que sin dudas potencia su expansión.

Ello se corresponde con lo afirmado por Joaquín Martínez, integrante de la MiPyME *Dash Team Games*, quien en la entrevista que le realizamos destaca que en Bahía Blanca se puede acceder a numerosos cursos gratuitos, que existe mucha información libre y muchas personas cooperando. Asimismo, señala que el programador es autodidacta, por lo que solo se trata de ingresar a la *web* y hallar lo que se está buscando.

Otro de los beneficios que halla la CEPAL<sup>29</sup> en las MiPyMEs, íntimamente relacionado con el anterior, lo constituye el acceso al conocimiento y la innovación permanente en estas compañías. El constante intercambio entre las instituciones educativas y las empresas, la movilidad permanente de estos trabajadores, incentivan su cualificación permanente. En idéntico sentido, García Lirios<sup>30</sup> afirma que resulta habitual que se lleven a cabo uniones entre las instituciones de educación superior que forman a los

27. García Lirios, C.: "Especificación de un modelo para el estudio de la flexibilidad laboral en IES y MiPyMEs formadoras del capital intelectual", ob. cit.

28. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): *Manual de la micro, pequeña y mediana empresa: una contribución a la mejora de los sistemas de información y el desarrollo de las políticas públicas*, ob. cit.

29. *Ibid.*

30. García Lirios, C.: "Especificación de un modelo para el estudio de la flexibilidad laboral en IES y MiPyMEs formadoras del capital intelectual", ob. cit.

profesionales de la industria de las tics y las MiPyMEs que insoslayablemente influyen en la manera de actuar de los graduados. Esta influencia, según la autora, se avizora en las diversas etapas tanto precontractuales como durante la relación laboral, y que según afirma están signadas por la flexibilización laboral. Esta fusión determina que las MiPyMEs sean más competitivas a nivel internacional.

En este sentido, el informe del Observatorio de la industria argentina de videojuegos señala que el 58 % de los trabajadores de la industria cuenta con título universitario. Luego, hace hincapié en la importancia que representa el capital intelectual al indicar los conocimientos necesarios para formar parte del rubro según los encuestados, a saber: programación e inglés oral y/o escrito (ambos con el 86 %). Esto último cobra relevancia teniendo en cuenta que los trabajadores más demandados en el sector de las tics son quienes programan en ese idioma. Específicamente, en el área de los videojuegos, ello puede vincularse a los principales mercados que resultan destinatarios tanto de la subcontratación de los servicios como de la adquisición de los videojuegos, esto es, Estados Unidos y Canadá. Asimismo, a partir del relevamiento que llevamos adelante de las páginas *web* de las MiPyMEs del sector, se observa que la mayoría de ellas se encuentran predeterminadas en el idioma inglés.

Otros de los conocimientos infaltables para trabajar en la industria lo constituyen el uso del sistema de versionado como *Git* (63 %); las metodologías ágiles (54 %); el *testing QA* (47 %); el uso de la planilla de cálculo y probabilidad y estadística (ambas con 25 %). Asimismo, los encuestados mencionan otras habilidades requeridas para formar parte del sector entre las que destacan: cultura lúdica (82 %); conocimientos multidisciplinarios (65 por ciento); desarrollo de negocios (50 %); liderazgo de equipo (49 %); y en menor proporción, la redacción de informes (22 %). A mayor abundamiento, destacan que los perfiles más difíciles de conseguir se hallan en el siguiente orden de prelación: quienes comercializan, los desarrolladores, los desarrolladores de videojuegos, los productores y, en último lugar, quienes se dedican al arte.

Asimismo, de otro relevamiento realizado por el Observatorio de la industria argentina de los videojuegos de la Universidad Nacional de San Rafaela<sup>31</sup> se avizoran cincuenta y dos cursos, trayectos y/o carreras para desarrolladores de videojuegos llevadas a cabo no solo por universidades y otras instituciones educativas, sino también por diversos municipios. Como se puede observar, la oferta es amplia y accesible ya que algunas de estas capacitaciones son dictadas gratuitamente. Sin embargo, Iñaki Roque, integrante de la MiPyME *Dash Team Games*, subraya que en algunos talleres gratuitos realizados por instituciones no universitarias de Bahía Blanca se suelen contratar a personas que no son profesores y que, particularmente en los cursos en los que se enseña programación, resulta difícil que los programadores se den a entender correctamente, porque les falta ser didácticos.

Por otra parte, Míguez<sup>32</sup> destaca la importancia que ha cobrado el conocimiento en el paradigma actual del trabajo, de tal forma que este no solo precede a las empresas,

31. Relevamiento disponible en: [https://docs.google.com/spreadsheets/d/1qCu44Oxy2rx-G5FleLTLIBQg866S\\_fwwCaQ33Ro54T8/edit#gid=0](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1qCu44Oxy2rx-G5FleLTLIBQg866S_fwwCaQ33Ro54T8/edit#gid=0)

32. Míguez, P.: "Trabajo, conocimiento y precariedad laboral en el capitalismo contemporáneo", ob. cit.

sino que suele estar centralizado geográficamente en las metrópolis. De esta manera, el potencial de los diversos espacios geográficos se encuentra supeditado a la cooperación que puedan brindar los territorios que concentran el capital intelectual. Ello se puede observar en la concentración existente en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires no solo de la mayor parte de estudios de desarrolladores de videojuegos del país, sino también, de los principales festivales que promueven el contacto entre los *publishers* y los estudios. A modo de ejemplo, cabe citar que la Exposición de Videojuegos Argentina (EVA) se lleva a cabo en Capital Federal desde hace veinte años. No obstante, cabe destacar que en el 2022 se llevó a cabo en forma híbrida.

En este orden de ideas, según el relevamiento publicado en el año 2022 efectuado por el Sistema de Información Cultural de la Argentina existen ciento veintiséis industrias dedicadas al desarrollo de videojuegos. En relación a su ubicación geográfica, como se puede observar en el Mapa 1, la mayor parte de estas empresas se concentran en los principales centros urbanos del país. Así pues, cuarenta y cuatro se hallan localizadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Le sigue en orden de prevalencia la Provincia de Buenos Aires (con 35 empresas); luego se encuentran las provincias de Córdoba (con 18 industrias relevadas), Santa Fe (con diez), Mendoza (con nueve), Entre Ríos y Tucumán (ambas con tres), San Juan (con dos), y la Rioja y Chaco (ambas provincias con una).

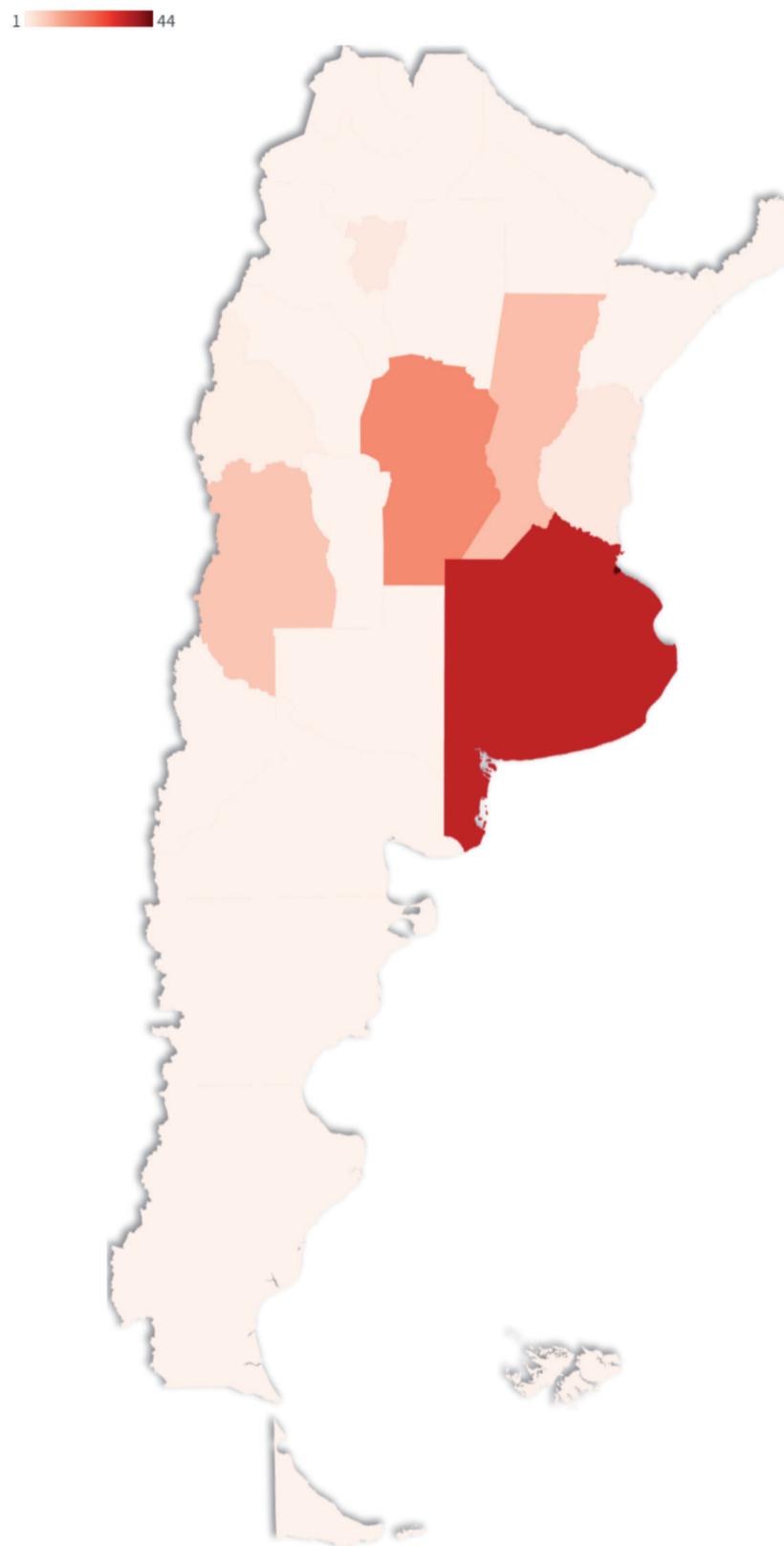
### C. COMPATIBILIZACIÓN ENTRE LA VIDA SOCIAL Y LABORAL

Resulta menester destacar los beneficios que trae aparejada la aplicación de prácticas flexibles tanto para la organización y el trabajador como para la comunidad en general. Así pues, en relación al empleador, se acrecienta la competitividad, aumentan los beneficios percibidos a causa del correlativo aumento en la productividad, disminuyen los problemas los trabajadores, mejora el reclutamiento y la retención del personal, se utilizan al máximo las instalaciones y los equipos de servicio al cliente durante las 24 horas, se facilita el acceso a la experiencia global, se reducen los costos, y se produce un mayor consenso en la puesta en común de ideas. Con relación al trabajador, estos mejoran su autoestima, acrecientan la productividad, disminuyen aquellas tardanzas y ausentismo no notificados con anterioridad, se reduce el estrés que suele producir el traslado hacia la oficina en las horas pico del día, los trabajadores comienzan a adaptarse mejor a las necesidades domésticas, mejoran en la calidad de vida laboral y se sienten más empoderados. Por último, en relación a los beneficios que trae aparejado para la comunidad, se destacan la reducción del tráfico y, consecuentemente, de la contaminación ambiental, se comienzan a presentar mayores oportunidades de empleo para las personas que poseen discapacidad, y aumenta el sentido de enfoque comunitario<sup>33</sup>.

33. Grobler, P. A. y De Bruyn, A. J.: "Flexible Work Practices (FWP) – An effective instrument in the retention of talent: A survey of selected JSE-listed companies", *South African Journal of Business Management*, vol. 42, num. 4, 2011, pp. 63-78.

Mapa 1.

Industrias de videojuegos en Argentina. Año 2021.



Elaboración propia en base a los datos brindados por el Sistema Nacional de Información Cultural de la Argentina (SINCA), del Ministerio de Cultura de la Nación.

En este orden de ideas, resulta interesante destacar que, en el último informe publicado por el Observatorio de la industria argentina de videojuegos, el 78 % de las empresas del sector afirma haber llevado a cabo acciones para la retención de personal. Entre estas se destacan la incorporación del teletrabajo (85 %), la posibilidad de horarios de trabajo flexible (82 %), la formación (65 %), los incentivos económicos (62 %), los días de vacaciones extra (50 %), el sueldo en dólares (35 %), la participación accionaria en la empresa (26 %), los viajes al exterior (24 %), la prepaga plan

Premium (15 %), y las facilidades extra por maternidad/paternidad (15 %). El 63 % de los encuestados afirma que las acciones fueron efectivas, para el 34 % intermedio y solo el 3 % mencionó que no lo fueron.

Resulta de innegable trascendencia que la gran parte de las acciones implementadas para la retención del personal se relacionan con brindar al trabajador la posibilidad de compatibilizar su vida social y laboral. Así pues, que se le permita teletrabajar implica que el trabajador evite gastos y tiempo de movilización hasta llegar a la empresa, que pueda trabajar aún si no se encuentra en su hogar. En segundo lugar, los encuestados mencionan que aplicaron horarios flexibles. Estas dos medidas hallan su explicación en el campo de la psicología organizacional, entre los que existe consenso en señalar las ventajas que la flexibilidad laboral conlleva para los trabajadores. A este respecto, diversos investigadores destacan que el otorgamiento de la libertad de decidir sobre el espacio y el tiempo en el que desarrollan sus actividades trae aparejados diversos beneficios tanto para los trabajadores como para la organización. Así pues, los autores hacen énfasis en la reducción del estrés, la posibilidad de cumplir con diversas tareas, el aumento de la productividad, la reducción del ausentismo y de las intenciones de renuncia<sup>34</sup>.

En el relato proferido por la MiPyME bahiense *Dash Team Games* se verifica lo antedicho. Así pues, todos los integrantes del equipo teletrabajan y se encuentran personalmente una vez por semana para debatir, en un ambiente distendido, y comentar ideas sobre proyectos nuevos o sobre el que está en curso. Concretamente, Iñaki Roque está viviendo en España y mediante el teletrabajo sigue trabajando con sus compañeros. De hecho, enfatiza en el valor que la compañía le otorga a la compatibilización entre la vida social y laboral, al sostener que la misma industria hace necesario que así sea, porque solo de ese modo se puede ser más creativo.

#### D. SEGURIDAD EN LOS INGRESOS

El último eje a considerar se relaciona con la posibilidad de tener sistemas de la seguridad social modernos. En este sentido, Tangian<sup>35</sup> enfatiza en que quienes se encuentran registrados en relación de dependencia suelen estar mejor asegurados que los trabajadores con contratos atípicos. En efecto, si en un Estado existe mayor cantidad de trabajadores registrados la seguridad social se considera alta y viceversa. Como mencionamos en los párrafos que anteceden, en la industria de los videojuegos son muchos más los trabajadores que se encuentran registrados en relación de dependencia y que trabajan la jornada completa, que los autónomos. También observamos que una de las medidas de retención del personal aplicadas en las empresas analizadas fue el otorgamiento de prepagas plan Premium y las facilidades extra por maternidad/paternidad.

34. Gabini, S.: "Trabajo Flexible: Conceptualización y Estado del Arte del Constructo", *Investigación Administrativa*, vol. 45, núm. 118, 2016, pp. 1-26.

35. Tangian, A.: "Flexiguridad europea: Conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes)", ob. cit.

Ahora bien, teniendo en cuenta que los instrumentos de *soft law* estudiados hacen hincapié sobre todo en la posibilidad de acceder a prestaciones por desempleo, cavilamos que ello no acontece de facto en la industria de los videojuegos argentina. Esto es así en principio porque el seguro de desempleo previsto en la legislación laboral de nuestro país se halla limitado personal y temporalmente. Así pues, el artículo 114 de la Ley Nacional de Empleo (24.013)<sup>36</sup> establece que esta prestación se halla dirigida a aquellos trabajadores que se encuentran registrados en relación de dependencia y que han sido despedidos sin causa o indirectamente, por causas económicas o tecnológicas, por la causal de fuerza mayor o la falta o disminución del trabajo que no sean imputables al empleador, por finalización del tiempo pactado, la realización de la obra, de la tarea asignada, o del servicio convenido, por la muerte, la invalidez o la jubilación del empresario cuando esto determine la extinción del contrato laboral, por la interrupción del contrato de temporada por causas ajenas al empleado, o por el concurso preventivo o la quiebra de la empresa para la cual prestan sus servicios. La propia normativa excluye a quienes no hayan efectuado aportes al Fondo Nacional de Empleo como mínimo durante seis meses en los tres años anteriores al cese del contrato de trabajo. Esto no es una cuestión menor, dado que excluiría a aquellos trabajadores que han celebrado contratos temporarios con una duración menor y también a los asalariados autónomos.

En efecto, la normativa también descarta a aquellos trabajadores que hayan renunciado, celebrado un contrato de mutuo acuerdo extintivo u optado por el retiro voluntario. Aquí también cobra relevancia la cuestión de la renuncia en la industria de los videojuegos la que suele darse en forma habitual ante al empeoramiento de las condiciones laborales, como mencionamos en los párrafos que anteceden.

Asimismo, también se encuentran excluidos del seguro social quienes sean beneficiarios de Programas de Empleo, los pasantes, el personal docente de Educación Superior de Instituciones Universitarias Privadas o quienes pertenezcan al régimen de los Establecimientos Privados de Enseñanza.

Por otra parte, no es común que los trabajadores pertenecientes a la industria de los videojuegos soliciten el seguro por desempleo porque esto no concuerda con su idiosincrasia. De este modo, así como muchos de ellos, como profesionales no se sienten identificados con los sindicatos, y consecuentemente no se suelen afiliarse, también les resulta impensado solicitar un seguro de este tipo ante cualquier contingencia de la vida. De allí que lo más probable es que ante el desempleo intenten buscar otro trabajo o emprendan, ya sea como autónomos o si cuentan con algunos ahorros mediante la constitución de una MiPyME. Así lo destaca Ignacio Rud, quien mencionó que sería impensado para alguno de sus colegas recurrir a una ayuda social de este tipo, afirmando que ellos ya resultaban reacios a la idea de asociarse colectivamente por la defensa de sus derechos, y que ante el desempleo prefieren buscar soluciones en forma individual. De hecho, menciona que cuando él formó parte de la asociación gremial simplemente inscripta tuvo la idea de generar un fondo desde ese espacio para cualquiera de sus colegas que lo pueda necesitar.

36. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>

Por último, y en relación a la duración del seguro de desempleo vigente en nuestro país, cabe destacar que, si bien depende de la cantidad de tiempo efectivamente trabajado y de los aportes realizados al Fondo Nacional de Empleo, en el art. 117 de la Ley 24.013 se prevé que puede otorgarse desde los dos hasta los doce meses como máximo, ello sin tener en cuenta que la propia normativa incorpora causales de suspensión y de extinción del beneficio aludido.

### III. ALGUNAS CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS

En este trabajo nos abocamos a analizar cómo es el instituto de la flexiseguridad en el derecho comparado cotejándolo con la industria de los videojuegos de Argentina. Luego de analizar los cuatro ejes de este instituto previstos en dos instrumentos internacionales de *soft law* que la prevén (“el libro verde” y “la Comunicación”), hallamos que la mayoría de sus elementos se configuran en la práctica en la industria de videojuegos local. Así pues, la flexibilidad de entrada y de salida se encuentra propiciada en principio por la propia legislación laboral que a partir de la década de los 90 introdujo una serie de contratos atípicos que facilitan la desvinculación del trabajador con la empresa.

Por otra parte, si bien la mayoría de los trabajadores de la industria se encuentran registrados en relación de dependencia, lo cierto es que en la praxis, ante el estancamiento o empeoramiento de las condiciones laborales los empleados optan por renunciar. Ello es así por varias cuestiones que van desde la ausencia de una asociación gremial que ostente la personería gremial y reclame efectivamente sus derechos, hasta la propia idiosincrasia de los trabajadores, que determina que, ante la falta de acuerdo en una negociación individual con el empleador, y si es que realmente intentan y pueden negociar, opten por la renuncia.

Ello también se halla vinculado con el segundo eje de la flexiseguridad, esto es, la empleabilidad. Es que, ante el desempleo, los trabajadores de la industria argentina de los videojuegos, fácilmente pueden ser contratados en otra empresa o emprender, sea como cuentapropista o uniéndose con colegas del sector y creando su MiPyME. Esta cuestión es llamativa al compararla con la concepción de la empleabilidad considerada en los instrumentos internacionales analizados, ya que en ellos se esboza la idea de que sea primordialmente el Estado el que propicie las condiciones idóneas para fomentar la empleabilidad. Sin embargo, en Argentina estas son impulsadas sobre todo por el sector privado, sea nacional o internacional. En este sentido, si bien en nuestro país se ha previsto el financiamiento para emprendedores, las condiciones a las que están sujetas determinan que sean inviables. De hecho, la mayor cantidad de financiamiento la proporcionan los denominados *Publisher*, generalmente empresas extranjeras reconocidas como por pueden ser *Nintendo* o *Microsoft*.

No obstante, otra de las herramientas con las que cuenta la flexiseguridad para promover el pleno empleo se relaciona con la formación contante y vitalicia, para que el trabajador pueda reinsertarse rápidamente en el mercado laboral ante cualquier contingencia. Como se pudo observar, diversas instituciones educativas de distinto

grado y/o los municipios argentinos brindan capacitaciones no solo en lo atinente a la industria de los videojuegos en general, sino también talleres, que vinculados con la industria de las tics (como pueden ser capacitaciones en programación, 3D, o audiovisual, entre otros) potencian el sector. Asimismo, se otorga la posibilidad de cursar en forma gratuita a tales cursos. Sumado a ello, los trabajadores de la industria pueden acceder a través de la *web* a una cuantiosa información y a la cooperación nacional e internacional, característica de las MiPyMEs.

En cuanto al tercer eje de la flexiseguridad, esto es, la compatibilización entre la vida social y familiar del trabajador, de los estudios tanto cuantitativos como cualitativos citados, se avizora la relevancia que esta cobra para la vida de los trabajadores en la industria analizada. Particularmente la administración del tiempo y el espacio constituyen lo más valorado según el relato de los trabajadores citados.

Finalmente, en relación al eje que promueve los sistemas de seguridad modernos, si bien en Argentina tenemos una vasta legislación en materia de seguridad social, no se puede soslayar que la flexiseguridad alude primordialmente al seguro de desempleo. En este sentido, como se pudo observar, este se halla limitado personal y temporalmente, cuestión que dificulta en los hechos su percepción. Ello sin considerar que, tal como afirmaron los entrevistados, a los trabajadores de la industria de los videojuegos les resultaría impensado solicitar estos beneficios.

Por todo lo expuesto, consideramos que la flexiseguridad laboral opera de facto en la industria de los videojuegos argentina, aunque específicamente en el eje que promueve los sistemas de seguridad modernos el Estado Argentino debería ajustarse ampliando personal y temporalmente los seguros de desempleo para que la flexiseguridad no se convierta lisa y llanamente en flexibilidad, y promover de este modo el trabajo decente.

Por último, si bien esta investigación giró en torno al caso argentino, pensamos que el examen y diagnóstico al que arribamos constituyen un puntapié inicial para ser proyectado en diversos Estados, principalmente en Latinoamérica y que, a partir de allí, se generen nuevas líneas de investigación que consideren las características propias de cada país.

## Bibliografía

- Adamini, M.: "Resistencias frente a la precarización laboral en el sector de software y servicios informáticos. Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos de Tandil", *Estudios del Trabajo*, núm. 59, 2020, pp. 1-30. Accesible en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/113759>
- Añez, C.: "El capital intelectual: nuevo enfoque de la flexibilización laboral", *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 10, núm. 3, 2005, pp. 310-324. DOI: <https://doi.org/10.37960/revista.v10i30.10389>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID): *Los videojuegos no son un juego. Los desconocidos éxitos de América Latina y el Caribe*, BID, 2009. DOI: <http://dx.doi.org/10.18235/0001869>
- Castells, M.: "La Globalización Truncada en América Latina, la crisis del estado-nación y el colapso neoliberal", *Centro de Estudios Miguel Enríquez*, 2004, pp. 1-15. Accesible en: [http://www.archivo-chile.com/Chile\\_actual/20\\_tras\\_interna/chact\\_trasintern0007.pdf](http://www.archivo-chile.com/Chile_actual/20_tras_interna/chact_trasintern0007.pdf)

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): *Manual de la micro, pequeña y mediana empresa: una contribución a la mejora de los sistemas de información y el desarrollo de las políticas públicas*, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, San Salvador, 2009. Accesible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/2022-manual-la-micro-pequena-media-na-empresa-contribucion-la-mejora-sistemas>
- Gabini, S.: "Trabajo Flexible: Conceptualización y Estado del Arte del Constructo", *Investigación Administrativa*, vol. 45, núm. 118, 2016, pp. 1-26. DOI: [10.35426/iav45n118.05](https://doi.org/10.35426/iav45n118.05)
- García Lirios, C.: "Especificación de un modelo para el estudio de la flexibilidad laboral en IES y Mi-PyMEs formadoras del capital intelectual", *Tlatemoani: Revista Académica de Investigación*, vol. 10, núm. 30, 2019, pp. 68-89.
- Grobler, P. A. y De Bruyn, A.J.: "Flexible Work Practices (FWP) – An effective instrument in the retention of talent: A survey of selected JSE-listed companies", *South African Journal of Business Management*, vol. 42, num. 4, 2011, pp. 63-78. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajbm.v42i4.506>
- Guevara Villalobos, O.: "Flexibilidad laboral en tiempos de distribución digital: Los desarrolladores de videojuegos independientes y sus malestares". Ponencia presentada al XXXI Congreso Alas Uruguay, Montevideo, 2017. Accesible en: [https://www.easyplanners.net/alas2017/opc/tl/8216\\_orlando\\_guevara\\_villalobos.pdf](https://www.easyplanners.net/alas2017/opc/tl/8216_orlando_guevara_villalobos.pdf)
- Míguez, P.: "Trabajo, conocimiento y precariedad laboral en el capitalismo contemporáneo", *Revista Ciencias Sociales*, núm. 93, 2017, pp. 74-79. Accesible: <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-074-M%C3%8DGUEZ.pdf>
- Quintana Hernández, J. M.: "¿Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 26, 2012, pp. 131-159. DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.7094>
- Tangian, A.: "Flexiguridad europea: Conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes)", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 16, 2008, pp. 99-153. DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.3102>