

COLECCIÓN GRUPOS DE TRABAJO



Serie Trabajo y relaciones laborales

TRABAJO Y FUTURO OFENSIVAS, TRANSICIONES, RESISTENCIAS Y ALTERNATIVAS

*Adoración Guamán
Nora Goren
Julia Sanchis
[Coords.]*

TRABAJO Y FUTURO

**OFENSIVAS, TRANSICIONES,
RESISTENCIAS Y ALTERNATIVAS**

Los trabajos que integran este libro fueron sometidos a una evaluación por pares.

Trabajo y futuro : ofensivas, transiciones, resistencias y alternativas / Adoración Guamán ... [et al.] ; Coordinación general de Adoración Guamán ; Nora Goren ; Julia Sanchis Sánchez. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO, 2025.

Libro digital, PDF - (Boletines de grupos de trabajo)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-308-055-7

1. Historia. 2. Explotación Laboral. 3. Relaciones Laborales. I. Guamán, Adoración II. Guamán, Adoración , coord. III. Goren, Nora , coord. IV. Sanchis Sánchez, Julia, coord.

CDD 344.01

Otros descriptores asignados por CLACSO

Trabajo / Explotación / Sindicatos / Estado / Desigualdad / Feminismos /

Género / América Latina

COLECCIÓN GRUPOS DE TRABAJO

TRABAJO Y FUTURO

**OFENSIVAS, TRANSICIONES,
RESISTENCIAS Y ALTERNATIVAS**

**Adoración Guamán
Nora Goren
Julia Sanchis
(Coords.)**

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



CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

Colección Grupos de Trabajo

Director de la colección - Pablo Vommaro
Rodolfo Gómez - Coordinador

CLACSO Secretaría Ejecutiva

Karina Batthyány - Directora Ejecutiva
María Fernanda Pampín - Directora de Publicaciones
Pablo Vommaro - Director de Investigación

Equipo Editorial CLACSO

Lucas Sablich - Coordinador Editorial
Solange Victory y Marcela Alemandi - Producción Editorial

Área de investigación

Natalia Gianatelli - Coordinadora de Investigación

Cecilia Gofman, Marta Paredes, Rodolfo Gómez, Sofía Torres, Teresa Arteaga y Ulises Rubinschik - Equipo de Gestión Académica



Librería Latinoamericana y Caribeña de Ciencias Sociales

Los libros de CLACSO pueden descargarse libremente en formato digital o adquirirse en versión impresa desde cualquier lugar del mundo ingresando a www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana

TRABAJO Y FUTURO: OFENSIVAS, TRANSICIONES, RESISTENCIAS Y ALTERNATIVAS (Buenos Aires: CLACSO, Mayo de 2025).

ISBN: 978-631-308-055-7



CC BY-NC-ND 4.0

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

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

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875 | <clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>



Este material/producción ha sido financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Asdi. La responsabilidad del contenido recae enteramente sobre el creador. Asdi no comparte necesariamente las opiniones e interpretaciones expresadas.

Financiado por el Proyecto Anillo Converging Horizons: Production, Mediation, Reception and Effects of Representations of Marginality,
PIA-ANID/ANILLOS SOC180045.

ÍNDICE

Introducción		11
TRANSICIÓN, DECONSTRUCCIÓN Y TRANSFORMACIÓN: VIEJOS Y NUEVOS DEBATES EN TORNO AL TRABAJO Y LA EXPLOTACIÓN		17
Claudio Llanos Reyes y Jaime Vito Paredes		
El trabajo en transición y discusión. Una aproximación histórica desde la ruptura de los años 1970-1980		19
Adoración Guamán		
El continuum entre la esclavitud contemporánea y el trabajo decente: expropiación, explotación y retos fundamentales para pensar el trabajo en el momento presente		53
Antonio Baylos		
La explotación laboral y las paradojas del derecho		97
Nicolás Dzembrowski		
El trabajo se continúa ampliando, ¿y su retribución?		113
MÁS ALLÁ DE LA FORMALIDAD/INFORMALIDAD: REPENSAR LAS CATEGORÍAS PARA AMPLIAR LOS DERECHOS		123

Raúl Lorente Campos El enquistamiento de la informalidad laboral en América Latina y la aparición de nuevas formas de informalidad	125
Juan Manuel Ottaviano y Macarena Santolaria Sintetizar la diversidad: negociación colectiva para el trabajo independiente en Iberoamérica	161
Elisa Lanas El trabajo autónomo en Ecuador. Necesidad de un marco normativo integral	189
LA DESPATRIARCALIZACIÓN DEL TRABAJO: AVANCES, RETOS, OBSTÁCULOS Y PROPUESTAS	217
Nora Goren Pasado y presente de las desigualdades laborales. Hacia la equidad de género en América Latina	219
Soledad Stoessel y Lisbeth Moya Plataformas digitales y transformaciones del mundo de trabajo: precarización y género en el caso de Tipti en Ecuador	237
Julia Sanchis Sánchez La reducción del tiempo de trabajo: ¿una propuesta de política pública feminista?	263
Johanna Maldovan Bonelli “No estamos solo para revolver la olla”: estrategias sindicales y disputas por el poder de género en la Unión de Trabajadores de la Economía Popular	299
EL TRABAJO ANTE LA REVOLUCIÓN DIGITAL: ENTRE EL AUMENTO DE LA EXPLOTACIÓN Y LAS NUEVAS OPORTUNIDADES	327
Marga Ferré El trabajo ante la revolución digital	329

Mariela Cambiasso y Juliana Yantorno Cambios y continuidades en los procesos de trabajo en el sector industrial: participación de las mujeres y demandas de género en la actualidad	347
Jésica Lorena Pla y Asiya Islam y Silvana Galeano Alfonso Presente y futuro digital del trabajo en mujeres jóvenes con origen en sectores populares: representaciones, resultados y expectativas sobre sus vidas laborales. AMBA 2024	389
Marco Mocella y Martina Bassotti Impacto del entorno digital en la seguridad y salud en el trabajo	441
EL TRABAJO ANTE LA CRISIS ECOLÓGICA: CONSTRUIR UNA ECOPOLÍTICA PARA Y DESDE LA CLASE TRABAJADORA	445
Jorge Enrique Forero Trabajo y crisis ecológica en América Latina	447
Vicente López El mundo del trabajo ante la crisis ecosocial	465
Cecilia Anigstein y Natalia Carrau Trabajo, crisis ecológica y transición energética	491
José Miguel Sánchez Ocaña La promoción de los empleos verdes en la contratación pública	521
LA NECESIDAD DE ESTRATEGIAS DESDE LO COLECTIVO-SINDICAL Y HACIA LO GLOBAL	541
Mónica G. Sladogna La justicia social del siglo XXI: de la clase social al individuo meritocrático. El desafío sindical	543
Cristina Faciaben La democratización de las relaciones de trabajo, sindicato actor principal	553
Joaquín Pérez Rey, Antonio Baylos Grau y Adoración Guamán Hernández La Carta Global de Derechos Laborales, una iniciativa política en la encrucijada del tiempo presente	573
Sobre las autoras y autores	605

INTRODUCCIÓN

Nos encontramos en un momento de riesgo global, una situación de *policrisis* que coloca al mundo del trabajo frente a una creciente y compleja serie de retos fundamentales, que se superponen e interseccionan entre ellos.

El presente del trabajo en el mundo ofrece una imagen desoladora. En términos globales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado recientemente que una de cada cinco personas trabajadoras se encuentra en situación de extrema pobreza; que el empleo informal afecta aproximadamente a tres de cada cinco personas; que el déficit mundial de empleo ha alcanzado los 402 millones de personas; que las brechas y discriminaciones sexogenéricas se amplían, y que la mitad de la población ocupada no dispone de una adecuada cobertura de seguridad social, protección jurídica o medidas de seguridad en el lugar de trabajo. Además, en la actualidad existen más de cincuenta millones de

personas en situación de esclavitud o formas análogas a la misma. Respecto de América Latina, los datos de la OIT le permiten afirmar con claridad que: “la región lleva más de una década sin progresos suficientes en términos laborales, ya que ni la tasa de participación ni la tasa de ocupación han logrado superar significativamente los niveles alcanzados en 2012”¹.

El aumento de la pobreza laboral, el déficit de empleo, la degradación de las condiciones de trabajo, la ampliación del número de situaciones de trabajo no libre, el aumento de las discriminaciones sexogenéricas y de la violencia en el lugar de trabajo y el resto de las realidades laborales que se apartan del paradigma del trabajo decente evidencian un fallo, de alcance global con excepciones contadas a nivel nacional, de las normas, políticas e instituciones destinadas a regular y equilibrar, la relación de fuerzas entre capital y trabajo. Los permanentes intentos del capital por maximizar la explotación se plasman en diversas estrategias de fuga de los marcos garantistas, en forma de *desalarización* o deslocalizaciones, o de ofensivas contra el sujeto colectivo trabajo o incluso de ensayos de expropiación directa de la vida, con las nuevas formas de esclavitud contemporánea. Frente a estas estrategias, en la mayoría de las ocasiones los marcos clásicos de regulación normativo-institucional se revelan incapaces, cuando no se pliegan a la voluntad del capital, y el trabajo asalariado clásico y regulado pierde entidad frente a otras formas de explotación de la fuerza de trabajo de las personas.

Lejos de aceptar una derrota y asumir los postulados fatalistas del “fin del trabajo”, menos aún del gran reemplazo derivado de la robotización, desde la ciencia crítica y alternativa tensiónamos el concepto de trabajo en sentido opuesto al señalado, con

1 Organización Internacional del Trabajo (2025b). World Employment and Social Outlook. Trends 2025. International Labour Office. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO25_Trends_EN_WEB5.pdf; Walk Free (2024). *Índice Global de Esclavitud* 2023. Walk Free. <https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/07/01130932/Global-Slavery-Index-2023-Spanish.pdf>; Organización Internacional del Trabajo (2025a). Panorama Laboral 2024: América Latina y Caribe. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/OIT-PANORAMA-LABORAL-2024-.pdf>

el objetivo de abrazar sus transformaciones como una oportunidad para superar los lastres originarios del trabajo asalariado y caminar hacia la justicia social y ecológica. Colonialismo, heteropatriarcado, racismo, desposesión, relación predatoria con la naturaleza son condiciones evidenciadas desde los feminismos, los ecologismos, los movimientos sociales y los sindicatos que se plantean como sendas para la construcción de un concepto y una regulación del trabajo que sea compatible con la vida humana y de la naturaleza.

Para ello, se requiere, en primer lugar, de diagnósticos alternativos, que tengan capacidad de develar todos los ejes de dominación señalados e interseccionarlos con el conflicto de clase. Estos análisis, enunciados no solo desde la academia, deben servir para el planteamiento de alternativas, desde la interacción entre la elaboración científica, la militancia y la participación institucional desde las fuerzas progresistas. A este fin, a la búsqueda de diagnósticos y propuestas para la transformación social desde la ciencia crítica y alternativa, se dedican los textos que componen este libro.

El objetivo enunciado es el *leitmotiv* del Grupo de Trabajo CLACSO que impulsa la publicación y que bajo la denominación “*¿Qué trabajo para qué futuro?*” desarrolla desde el año 2023 una intensa actividad de análisis, crítica y propuesta, combinando miradas latinoamericanas y europeas sin perder el análisis de carácter global y sistémico. Las integrantes del grupo sostenemos que la reflexión sobre el trabajo y la preocupación sobre su configuración, modos de organización, condiciones, representación y regulación debe mantener el lugar central que ha tenido tradicionalmente en el debate académico y político, poniendo ahora sobre la mesa las transformaciones del trabajo y la necesidad de leerlas e interpretarlas como ventana de oportunidad para una renovación de sus formas y marcos institucionales y normativos. No perdemos de vista que en el contexto latinoamericano, caribeño y europeo, la problematización del trabajo y sus transformaciones es altamente heterogénea, pero, como demuestra el presente volumen, existen debates y líneas de abordaje similares entre los países y regiones que justifican las lecturas comparadas y sistémicas. De hecho, el momento actual de

globalización y transnacionalización del capital evidencia cómo estos problemas y transformaciones se afirman de manera similar en realidades tan distintas como las que existen en las regiones mencionadas.

En este escenario, la ambición del Grupo de Trabajo es ofrecer respuestas a estos fenómenos, en forma de propuestas a debatir y actuar en el escenario político actual en el contexto latinoamericano y caribeño, con miradas comparadas hacia Europa, en particular hacia España. La realidad política actual, con las derechas extremas asediando el continente y con las posibilidades que se plantean desde el actuar de los gobiernos progresistas. Consideramos imprescindible analizar, debatir y ofrecer programas intelectuales y políticos construidos de manera colectiva en diálogo desde la academia, el movimiento sindical, las organizaciones sociales, los feminismos, ecologismos y las instituciones públicas, más aún en la actual coyuntura política latinoamericana y caribeña. El reto no es sencillo, en absoluto, y el escenario es sumamente preocupante, de ahí la importancia de sostener el debate al que hemos querido aportar con las páginas que siguen.

De este modo, el libro se articula en torno a diversos debates centrales del mundo del trabajo, buscando la problematización de las categorías dominantes en la discusión actual sobre sus transformaciones y planteando un análisis histórico y crítico.

En un primer bloque, se aborda el concepto de transición desde la reflexión historia, analizando los vínculos entre la reconfiguración socioeconómica y política del sistema capitalista y las transformaciones del trabajo, los cambios en la organización del empleo y sus tensiones o las paradojas del derecho laboral en contextos de explotación. La perspectiva histórica permite develar la necesidad de superar categorizaciones estrictas (trabajo libre-trabajo no libre) para analizar los contextos actuales de expropiación-explotación y su evolución como un *continuum*, al tiempo que observamos cómo la expansión del empleo no ha ido necesariamente acompañada de una mejora en la retribución y las condiciones laborales.

Uno de los puntos centrales del debate que se plantea en estas páginas es la problematización de la dicotomía entre trabajo

formal e informal, subrayando la necesidad de repensar las categorías e idear nuevos marcos normativos que reconozcan la heterogeneidad de los trabajos remunerados, independientemente de cómo se plantee el régimen de explotación por parte del capital. Si, como se afirma en los capítulos que se recogen en la Parte II, la fórmula contractualista tiene un espacio cada vez más reducido y otorga una protección a una porción cada vez menor de personas que venden su fuerza de trabajo, es necesario pensar formas de acceso a derechos con tendencia universal, que puedan asegurar una vida digna a todas las personas que trabajan, sin que esto implique una pérdida de centralidad de las formas de regulación y garantía heterónomas y tripartitas clásicas del iuslaboralismo.

El segundo de los grandes temas de debate es la despatrionalización del trabajo y de las normas e instituciones que lo regulan, que retoma debates históricos sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral y las formas en que estas se reconfiguran en el presente. Desde una mirada feminista, se exploran el impacto de las plataformas digitales en la precarización de las trabajadoras y el potencial de medidas como la reducción de la jornada laboral como política pública orientada a la equidad de género. Con especial detalle se analizan las estrategias sindicales para disputar el poder en la organización del trabajo, subrayando la importancia de la interacción entre feminismo y sindicalismo, tema al que este Grupo de Trabajo ya le ha dedicado otras publicaciones.

En estrecha relación con estas transformaciones, y con permanente perspectiva feminista, el libro analiza el impacto de la revolución digital en el mundo del trabajo, al problematizar tanto la automatización y la fragmentación de los procesos productivos como la configuración de nuevas oportunidades y desafíos para la inserción laboral de mujeres jóvenes en sectores tecnológicos e industriales. También se tiene en cuenta la experiencia normativa comparada italiana para el importante tema de digitalización y salud laboral.

El último eje de debate es la estrecha relación entre trabajo y crisis ecológica. Partiendo del reconocimiento del vínculo entre

el trabajo humano y las dinámicas naturales fundamentales del planeta, las contribuciones al debate se orientan a analizar esta relación y a aportar respuestas desde el mundo del trabajo que sean capaces de vincular los conceptos de metabolismo social, fractura metabólica e imperialismo ecológico para proponer una ecopolítica de y para las clases trabajadoras que permita una transición ecosocial justa.

El volumen que tiene entre las manos acaba con una reflexión desde el mundo sindical, pensando los desafíos de la democratización de las relaciones laborales y el papel del sindicalismo en la lucha por la justicia social en el siglo XXI. Todas las transformaciones anteriores que reconfiguran a cada persona trabajadora tienen un evidente impacto en el sujeto colectivo que tiene ambición de organizar y representar contrapoder y resistencias, de ahí la importancia, que recogen los últimos capítulos, de la participación de los sindicatos en los debates y propuestas sobre las transformaciones del trabajo.

Este libro, coral, transnacional, plural y fruto de largos debates, aspira a ser una herramienta que inspire el diálogo, la participación y la acción, tanto en el plano de las resistencias como en la construcción de políticas públicas. Con esta obra, desde el Grupo de Trabajo “¿Qué trabajo para qué futuro?” esperamos aportar a la construcción de respuestas colectivas y movilizar la reflexión sobre el futuro del trabajo, un desafío que nos interpela a todas y todos.

Adoración Guamán, Nora Goren, Julia Sanchis
17 de febrero de 2025. Quito, Buenos Aires, Vilamarxant

TRANSICIÓN, DECONSTRUCCIÓN Y TRANSFORMACIÓN

VIEJOS Y NUEVOS DEBATES EN TORNO AL TRABAJO Y LA EXPLOTACIÓN

EL TRABAJO EN TRANSICIÓN Y DISCUSIÓN

UNA APROXIMACIÓN HISTÓRICA DESDE LA RUPTURA DE LOS AÑOS 1970-1980¹

Claudio Llanos Reyes
Jaime Vito Paredes

La automatización y la robotización eliminan cada vez más la necesidad del trabajo en su sentido tradicional, generando así el nuevo fenómeno del llamado desempleo estructural, que a su vez ejerce una influencia fuerte, directa y casi revolucionaria sobre toda la vida social. La actual revolución industrial tiene una importancia eminentemente para el futuro del mundo laboral, y este es, a su vez, el eslabón central que permite sacar a la luz las demás consecuencias sociales del proceso en curso.

Adam Schaff, "Krise der industriellen Zivilisation. Und was weiter?". *Gewerkschaftlichen Monatshefte*, (8), 1985, pp. 456-457.

INTRODUCCIÓN

La cita del filósofo Adam Schaff, publicada en la *Revista Sindical Mensual (Gewerkschaftlichen Monatshefte)* de Alemania, nos permite observar que, en términos históricos, parte importante del debate y los diversos pronósticos sobre la relación entre tecnología y trabajo se inscriben en el horizonte de las transformaciones industriales del capitalismo, y en particular en el período abierto entre los años 1970 y 1980. Fue en ese contexto, marcado, entre otras, por crisis económicas y nuevas tecnologías, que tomaron fuerza debates y políticas que dieron forma a parte importante de las situaciones de flexibilización y precarización laboral que hoy experimentan importantes

¹ Parte del proyecto Fondecyt Regular 1220125. Agradecimientos al personal del Archivo Fundación 1 de Mayo Madrid, especialmente a José Babiano, Coro Lomas y José Antonio de Mingo. Para la revisión de documentación de IG Metall contamos con la orientación de Michael Schwab del Archiv der Münchener Arbeiterbewegung.

sectores de trabajadores a nivel global y donde las especificidades locales aun con su relevancia no dejan de ser parte de un entramado de relaciones y transformaciones inscritas en el sistema capitalista mundial que es capaz de articular para su funcionamiento las diversidades que le componen.

En el siglo XXI, el prestigioso periódico británico *The Guardian*, en su edición online del 27 de diciembre de 2024 publicó declaraciones del premio Nobel de Física Geoffrey Hinton, en las que se afirmaba: “el «Padrino de la IA» advierte sobre el aumento de las probabilidades de que la tecnología pueda acabar con la humanidad en los próximos 30 años” (Milo, 2024). Entre sus declaraciones Hinton señaló que

la situación en la que nos encontramos ahora es que la mayoría de los expertos en el campo creen que, probablemente en algún momento dentro de los próximos 20 años, desarrollaremos inteligencias artificiales más inteligentes que las personas. Y eso es un pensamiento muy aterrador (Milo, 2024).

El mismo periódico en su edición del 27 de marzo de 2024 señalaba el apocalipsis que significaba la Inteligencia Artificial para millones de puestos de trabajo. “El ‘apocalipsis’ de la IA podría eliminar casi 8 millones de empleos en el Reino Unido, según un informe [...]. Las mujeres, los trabajadores jóvenes y los peor remunerados están en mayor riesgo debido a la inteligencia artificial” (Partington, 2024).

Para otras regiones, como América Latina, pronósticos de la OIT publicados en julio de 2024 señalaban que

entre un 26% y un 38% de los empleos de Latinoamérica (hasta 87,8 millones) podrían verse afectados por la inteligencia artificial (IA) generativa, incluyendo entre un 2% y un 5% de puestos de trabajo en riesgo de ser totalmente automatizados (Broto, 2024).

Las declaraciones del Nobel de Física Geoffrey Hinton y las diferentes proyecciones sobre el futuro del trabajo son parte de una constelación histórica de ideas, debates y propuestas sobre la relación de la humanidad con el desarrollo tecnológico, y esta es una cuestión que a nivel histórico ha tenido presencia clara en el horizonte de los efectos de las “revoluciones industriales”, particularmente desde mediados del siglo XIX, cuando el análisis crítico al capitalismo tomó influyente forma en el pensamiento y propuestas de Karl Marx, pero también en otras miradas como las de Harriet Taylor Mill y su esposo John Stuart Mill, que desde el liberalismo social intentaron desmontar los entramados que sometían política e incluso laboralmente a las mujeres (Stuart Mill y Taylor Mill, 2022). En este contexto y con sus respectivos matices, aspectos centrales en estos análisis se orientan a las condiciones de las personas trabajadoras, del tiempo de trabajo, las relaciones de poder que las relaciones productivas plantean, etc.

En el plano temporal, entre mediados de los años 1970 e inicios de la década siguiente, se presentó una combinación de crisis económicas, impacto social de estas, las innovaciones tecnológicas y la implementación de políticas neoliberales que dieron forma inicial a un conjunto de procesos históricos que son parte de varios de los debates actuales sobre la situación y futuro del trabajo. Estas transformaciones han evidenciado el creciente poder del mercado en las decisiones sobre los derechos laborales, desplegándose lo que a juicio de Pérez y Guamán (2019) es un autoritarismo de los mercados que precariza los empleos y desregula las relaciones laborales.

Las décadas de 1970 y 1980 representan un período de importantes procesos en la historia del trabajo. La automatización y la computación entraron crecientemente en las discusiones sobre las condiciones y problemas que enfrentaban las personas trabajadoras. En este sentido, esta época de estudio se puede entender como una relevante transición histórica hacia situaciones y fenómenos presentes en la actualidad y de los cuales la Inteligencia Artificial representa un problema histórico tan relevante como aquel

que vivieron las sociedades y trabajadores que experimentaron la llegada de los computadores y los robots a oficinas y fábricas.

En este contexto, ¿de qué forma procesos y discusiones sobre el trabajo en los años 1970 y 1980 se relacionan y nos entregan perspectivas históricas sobre las transformaciones y desafíos que se enfrentan en el siglo XXI? ¿Qué rasgos que condicionaron la situación actual del trabajo comenzaron a dibujarse a fines del siglo XX?

Para responder a estas preguntas, nuestro artículo aborda aspectos relevantes de las discusiones sobre el trabajo en las sociedades capitalistas y sus expresiones en políticas orientadas a los trabajadores en un período de importantes cambios tecnológicos, turbulencias económicas y transformaciones a nivel ideológico. Proponemos una mirada panorámica que permita ver las relaciones pasado-presente en las transformaciones que enfrenta el mundo del trabajo.

El tema del trabajo como ámbito de reflexión teórica tiene una extensa presencia en la historia, tal como ha evidenciado desde la historiografía Fernando Díez Rodríguez (2014) en *Homo Faber*, que desarrolla una historia intelectual del trabajo desde el siglo XVII, relevando la importancia de localizar en su historicidad los diferentes autores, ideas y propuestas sobre este tema.

En línea con su presencia en diversos debates teóricos y con su relevancia en la propia vida social e individual, durante los últimos años el trabajo, en cuanto tema de investigación y actividad productiva, ha entrado en importantes debates y pronósticos sobre su condición y futuro. El desarrollo de la Inteligencia Artificial y nuevas innovaciones tecnológico-productivas, particularmente después del COVID-19, ha vuelto a posicionar temas como las condiciones del Trabajo, su futuro, la relación entre Trabajo y tecnología, el problema del tiempo de Trabajo y el tiempo libre, entre otros.

En este contexto, encontramos propuestas que ven un cambio de época hacia el *Tecnofeudalismo* (Varoufakis, 2024) y otras que mantienen sus análisis críticos al capitalismo y sus formas de relaciones y producción, como *Capitalismo caníbal* de Nancy Fraser (2024); o la propuesta del sociólogo alemán Stefan Lessenich (2017) sobre la relación de “externalización” de los problemas generados por el “bienestar”

en las sociedades desarrolladas sobre (y a costa de) las condiciones de vida, naturaleza y trabajo en vastas regiones del planeta.

También se encuentran perspectivas como las de Vivek Chibber (2023) que desde una posición afín al marxismo pone acento en la importancia de la estructura de clases, los factores económicos, etc., planteando una crítica a las perspectivas “culturalistas” o “postcoloniales” que reducen la relevancia del análisis global y de clases sociales. Además, en relación con los aspectos de producción, trabajo y las nuevas configuraciones sociales encontramos la tesis de Guy Standing (2013) sobre una nueva clase social representada en el precariado.

Otro de los ámbitos de investigación y discusión lo encontramos en los estudios sobre la condición de trabajadoras de las mujeres, que en el campo historiográfico tienen dentro de su canon *Género e Historia* de Joan Wallach Scott (2008) y sus evidencias sobre las tempranas luchas de las mujeres obreras por mejoras en sus condiciones laborales, salariales, su relación con la producción artesanal y la industrial, las relaciones de poder en ellas insertas y las oposiciones que enfrentaban. Otro ejemplo es el de Cristina Borderías, Conche Villar y Roser González (2011) que han señalado la importancia de nuevas lecturas e interpretaciones que mejoren nuestra comprensión de los niveles de empleo de mujeres en industrias como la española, donde se encuentran subrepresentadas. En esta misma perspectiva se pueden apuntar importantes aportes para aproximarnos de mejor forma a las condiciones y presencia de mujeres en el trabajo industrial y de servicios en América Latina (Bonilla, 2007; Frank, 2006; Vergara, 2013).

Asumiendo el amplio y creciente campo de estudio que representa, este capítulo constituye una mirada histórica general a los debates, ideas y propuestas en torno al trabajo como problema histórico social y político. Temporalmente se cubren procesos desplegados desde las décadas de 1970 y 1980, pues estas constituyen el contexto de lo que se plantea como una cesura histórica, particularmente a partir de la combinación de por lo menos cuatro fenómenos: la crisis económicas de los años 1970; el aumento del desempleo y el fin o debacle de la centralidad del trabajo en las sociedades capitalistas; el auge

del neoliberalismo, y las importantes innovaciones tecnológicas que dieron forma a la tercera revolución industrial.

TECNOLOGÍA, DEMOCRACIA INDUSTRIAL Y CALIDAD DE LA VIDA LABORAL: ALGUNOS ASPECTOS PROBLEMÁTICOS EN LA CESURA DE LOS AÑOS 1970-1980

Al considerar la relación trabajo-tecnología es preciso reconocer que esta ha implicado mejoras en la reducción de riesgos que los trabajadores tienen asociados a sus tareas productivas, como en la industria química (Metall, 1970), aun cuando estas mejoras no han significado detener los problemas medioambientales generados por la producción industrial señalados crecientemente en las investigaciones sobre el Antropoceno o Capitaloceno (Moore, 2020). Asimismo, se puede observar el despliegue tecnológico ligado a herramientas o accesorios productivos “ergonómicos” en la relación humano-computador que ha tenido un particular desarrollo desde los años 1970 y 1980 en los capitalismos avanzados (Waterson y Eason, 2009).

Aun con la existencia de aspectos que pueden ser considerados positivos en la relación del trabajo y la tecnología, que tienen como eje el incremento de la producción, históricamente han existido dimensiones críticas muy importantes, entre las que se encuentran las posibilidades de intensificar la explotación e impactar en los trabajadores, observadas tempranamente por Karl Marx.

En cuanto a la máquina, el medio de trabajo se convierte inmediatamente en competidor del propio obrero. La autovalorización del capital por medio de la máquina está en proporción directa al número de obreros cuyas condiciones de vida destruye (Marx, 2000, pp. 156-157).

Por cierto, la obra de Marx es valiosa por el conjunto de observaciones y estudios sobre la relación entre tecnología (máquinas) y trabajadores y su relación con el plustrabajo, como se observa en *Grundrisse. Elementos fundamentales para la crítica de la economía política* (Marx, 2024, pp. 304-309; Marx, 2021, pp. 68-70).

Dentro del siglo XX, al interior de sociedades capitalistas, distantes de la perspectiva crítica marxista, pero asumiendo algunas de sus propuestas como los estudios sobre alienación, encontramos análisis sobre los diversos impactos que enfrentaban los trabajadores en su relación con las transformaciones tecnológicas productivas de la tercera revolución industrial (Lystad, 1972; Sheppard y Neal, 1972; Shepard, 1977).

En este contexto y como ejemplo de estos procesos encontramos que en marzo de 1972 la revista *Metall* de la organización sindical alemana IG Metall planteaba la urgencia de tener como objetivo la “calidad de vida” y de orientar el desarrollo tecnológico con las necesidades humanas, a la vez que se criticaba la búsqueda de ganancias a cualquier precio. También apuntaba a las condiciones alienantes que los trabajadores industriales enfrentaban y al rol de la tecnología en esto (Jungk, 1972).

En 1973, para la organización sindical alemana antes mencionada, dichos temas no tenían únicamente relación con la implementación de nuevas máquinas, sino que también se mencionaba el rol de la ciencia en las condiciones de trabajo. En este contexto, en agosto de 1973, en un artículo titulado “Pastillas en vez de pausa”, se cuestionó el desarrollo de compuestos y estimulantes dirigidos a aumentar el rendimiento de los trabajadores y que ponían en riesgo el descanso (*Metall*, 1973).

La tecnología fue en diversos casos un factor de tensión en el mundo del trabajo, particularmente por los diversos mecanismos de control e incremento productivo que desplegaban sobre los trabajadores, como por su impacto en procesos de alienación ampliamente estudiados y discutidos a nivel de sectores industriales. En 1980, un análisis publicado en *Gaceta Sindical* del sindicato español Comisiones Obreras apuntó que:

en primer lugar, hay que resaltar que los veloces incrementos de productividad en los últimos años son fruto de inversiones que tienden a sustituir trabajo por capital. Los empresarios tratan de disminuir sus costes de producción

y, en el seno de la lucha de clases, esta baja se hace posible a través de la incorporación de nueva tecnología que realiza parte del trabajo anteriormente ejecutado por obreros. [...] Se abarata, por tanto, el coste por unidad producida siempre y cuando las nuevas inversiones vayan acompañadas de reducción de plantillas (Vázquez, 1980, pp. 44-45).

Estos temas eran parte de un contexto representativo de la transición de los años 1960 a 1970 en los que, en varias sociedades capitalistas avanzadas, se dieron importantes reflexiones, al plantear miradas sobre el trabajo y la tecnología que identificaron un conjunto de problemas que generaban las condiciones de trabajo industrial y los procesos de racionalización, donde la tecnología ocupaba un lugar relevante. En este marco, se plantearon políticas de “humanización del trabajo” en la República Federal de Alemania (Kleinöder, Müller y Karsten, 2019) o de “calidad de la vida laboral” en el Reino Unido y Estados Unidos de Norteamérica (Delamotte y Walker, 1976; Yela, 1982).

Figura 1. “Humanización de la vida laboral. La persona es el centro”



Afiche de 1976 (República Federal de Alemania). Fuente: <https://labora.digital/2021/market-der-ideen/humanisierung-der-arbeit-revisited-der-interdisziplinare-arbeitskreis-humanisierung-der-arbeit/>

Una de las propuestas relacionadas con la mejora de la calidad de la vida laboral fue la de Democracia Industrial, particularmente en la experiencia noruega, desplegada claramente desde los años 1960 y que tuvo gran presencia en conferencias y congresos internacionales en los años 1970 y 1980. El congreso internacional por la calidad de la vida laboral de 1981 llegó a más de 2000 participantes (Bjørn, 2017). En un informe de 1974 sobre la experiencia de democracia industrial noruega y sus dos fases de experimentación, estudios y aplicaciones se señalaba que, desde mediados de los años 1960:

En la primera fase, los investigadores se centraron en examinar los acuerdos representativos dentro de las empresas y la importancia para los empleados de estar representados en los consejos de administración.

Las conclusiones de esta primera fase llevaron directamente a la siguiente: experimentos de campo sobre cómo mejorar las condiciones para la participación personal y la cogestión en el entorno laboral.

No sería exagerado decir que los hallazgos de los investigadores en la primera fase añadieron una nueva dimensión al concepto de democracia industrial. En sus conclusiones –dicho de manera superficial–, los investigadores afirmaron que, si la democracia industrial tiene que ver con la oportunidad de cada individuo de participar y cogestionar en el entorno laboral, entonces el sistema representativo, bajo las circunstancias prevalecientes, no es una respuesta suficientemente adecuada. A través de los experimentos de la segunda fase y su posterior etapa de difusión, se demostró que es posible modificar la organización del trabajo de manera que se atiendan los deseos de una mayor satisfacción laboral y cogestión. [...]

Este nuevo sistema consistía en la creación obligatoria de consejos de trabajo en todas las empresas con más de 100 empleados, consejos departamentales, comités de cooperación, reuniones informativas y conferencias empresariales.

Ninguno de estos órganos –excepto los consejos departamentales, que hoy en día pueden tener autoridad decisiva dentro de los límites establecidos por la dirección de la empresa– tenía, ni aún tiene, autoridad decisiva (Bjørheim, 1974, p. 10).

En este contexto de políticas y experimentaciones en torno a la calidad de la vida laboral y la participación de los trabajadores, es necesario considerar que en los capitalismos centrales en las décadas de 1970 y 1980 se planteó un período de transición desde políticas económicas orientadas al pleno empleo y altos niveles de influencia de las organizaciones de trabajadores hacia escenarios de desempleo creciente, cuestionamiento a las políticas de bienestar y derechos de los trabajadores en el horizonte de creciente influencia de políticas centradas en la desregulación económica y de derechos laborales.

Desde Europa, sobre el caso de países latinos (europeos) y latinoamericanos se desplegaron nociones que apuntaban a la modernización de relaciones económicas (incluida la mejora en las relaciones laborales y desarrollo organizacional) que tenían como impedimento las tradiciones existentes en esos países y la influencia de miradas críticas sobre temas organizacionales y de relaciones humanas. En ese sentido, un estudio de 1981 señalaba:

Las sociedades “tradicionales” en América Latina se oponen a las sociedades “modernas” anglosajonas en su menor capacidad para la apertura, la confianza y la expresión racional de sentimientos. A diferencia de la base contractual de la sociedad norteamericana, América Latina parece estar marcada por la predominancia de tradiciones profundamente arraigadas, estructuras de clase y centralización gubernamental (Faucheux, Amado y Laurent, 1982, p. 9).

En un diagnóstico actual, considerando los últimos informes de la CEPAL sobre un balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe para el año 2024, se señalaba que el empleo en

la región creció 1,7 por ciento y se mantuvo la desaceleración de la tasa de crecimiento del número de ocupados.

La tasa de expansión del número de ocupados, del 1,7%, es la más baja desde la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19). En diversos documentos, incluidos el Estudio económico de América latina y el Caribe, 2024, y el documento del período de sesiones de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), se ha expresado la preocupación por la llamada trampa de baja capacidad para crecer que afecta a la región [...]. En el capítulo IV del presente informe se ha señalado que el crecimiento económico en América Latina y el Caribe continúa siendo bajo, una tendencia que se inició tras la década de 1980 y que se ha acentuado en los últimos diez años. En línea con este bajo crecimiento del PIB, el empleo en la región también se encuentra estancado, con una tasa de crecimiento del 1,7%, apenas inferior al 1,8% registrado en 2023. Aunque estos valores superan el promedio del 1,3% observado entre 2013 y 2022, están por debajo del 2,1% registrado en 2019 (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2024, p. 91)

Un dato no menor y que es también de carácter estructural señalaba que las brechas de género en términos de participación y desocupación se mantienen altas, aunque exhiben “cierto” descenso, pues durante el primer semestre de 2024 la tasa de participación femenina alcanzó el 52,1 por ciento, marcando un aumento de 0,3 puntos porcentuales respecto del mismo período de 2023 y el nivel más alto desde 2021. Por su parte, la participación masculina fue del 74,3 por ciento, con una mejora marginal respecto del 74 por ciento del primer semestre de 2023. La brecha de participación entre hombres y mujeres se sitúa en 22,2 puntos porcentuales, según el estudio de la CEPAL (2024).

Desde una perspectiva historiográfica, de mediana y larga duración, el bajo crecimiento actual de la economía y del empleo

en América Latina, sumado a las semipiternas brechas de género, no se puede entender sin ser relacionado con un tipo de dispositivo institucional y político estatal que desde los años 1980 ha tendido a conectar a esta región del mundo con la globalización capitalista y financiera, impulsando fuertemente el crecimiento económico hacia afuera de una zona histórico-geográfica que no ha logrado transitar de su condición de economías exportadoras de materias primas y eventualmente de servicios a una economía industrializada y productora de tecnologías. ¿Cómo se logró transitar desde el siglo XX al siglo XXI, desde un proyecto de economía productiva que tenía como horizonte generar una sinergia desarrollista e industrializadora, buscando acortar las brechas de desigualdad, hacia unas economías abiertas cuya finalidad es el crecimiento económico y adjetivamente el desarrollo? ¿Cómo afectó al empleo y al trabajo dicha reconfiguración socioeconómica y política en esta parte del mundo?

Ya Dominique Meda decía, para el caso europeo, pero que bien puede ser aplicado a la Latinoamérica en vías de desarrollo del siglo XX:

El Estado social ha sustituido a la utopía socialista [...], el siglo XX ya no es el siglo del trabajo, es el siglo del empleo [...]; el empleo es el trabajo entendido como estructura social, esto es, como un conjunto articulado de posiciones a las que se adscriben determinados beneficios y como una grilla de distribución de ingresos (Meda, 1995, pp. 110-111).

En este sentido, el impacto de las políticas de ajuste económico en los años ochenta en América Latina dislocaron esta noción de empleo asociado al bienestar y al desarrollismo, al deconstruir la estructura socioeconómica y política a la que estaba ligado y en la cual se adscribían el empleo y los derechos sociales, provocando una desagregación laboral al introducirse la llamada libertad de trabajo y una nueva valorización de la informalidad, ¿Cómo fue posible dicha refundación y dicho cambio en las

condiciones del empleo? En este punto, se conjugan una diversidad de factores que nos hablan no solo de un cambio político y económico circunscrito a la crisis política de mediano plazo sino también de un cambio de época que venimos abordando en este artículo, donde, por un lado, encontramos las dificultades para controlar la inflación que los gobiernos latinoamericanos nunca pudieron resolver, por otro, el agotamiento del modelo ISI. Luego también se advertía en el horizonte el colapso final de la URSS y la creciente hegemonía mundial norteamericana que se ponía del lado de las fuerzas más reaccionarias para combatir aquello que se tildó de revolución comunista.

A efectos de pensar la transformación del empleo y del trabajo que se van a inscribir bajo un modelo económico y político diferente al predominante en América Latina en el siglo XX, el golpe decisivo de primer mundo para derribar el desarrollismo latinoamericano de tercer mundo fue la crisis de la deuda externa que azotó al continente en la década de 1980. Ciertamente se ha escrito bastante sobre este proceso- acontecimiento histórico (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 1983, 1987; Bulmer-Thomas, 2000), y en la perspectiva del tiempo, se observa cómo la negociación de la deuda, la declinación de los préstamos bancarios y las nuevas reglas exigidas por parte de las instituciones prestamistas internacionales para reanudar dicho flujo financiero, condicionaron y favorecieron la oportunidad histórica del monetarismo para transformarse en un modelo hegemónico y disciplinador en este continente.

El nuevo modelo de crecimiento también reflejó un consenso sin precedentes entre las instituciones financieras internacionales, los académicos y los gobiernos de los países desarrollados en favor del libre mercado, la liberalización comercial y financiera y la privatización de las empresas públicas. Esta ortodoxia, pese a sus frágiles fundamentos teóricos y empíricos, abrumó a quienes en América Latina apoyaban la política hacia adentro y el Estado intervencionista (Bulmer-Thomas, 2000, p. 425).

Aquí cabe citar el caso de Chile –laboratorio del neoliberalismo en el continente– para observar de qué manera los cambios en el mundo laboral y del trabajo operados entre fines de los años 1970 y los años 1980 han generado en el mediano plazo incluso una sociabilidad nueva –neoliberal– y que expresan un ejemplo de la crisis y del fin de las sociedades del siglo XX (Touraine, 2016) y la generación de una nueva sociabilidad observada en plenitud ya en el bicentenario de la República.

Tal como lo muestran los registros de la encuesta nacional de estructura social para el año 2010 (CIES, 2010) un 75% de las posiciones dependientes o asalariados se encuentran en condiciones contractuales flexibles: asalariados subcontratados, contratos parciales o ausencia de relación contractual. De esta forma, aparecen en modo creciente trabajadores asalariados menos dependientes. Se trata de una condición de flexibilidad que se encuentra extendida en toda la estructura ocupacional –ocupaciones manuales y no manuales, calificadas y no calificadas, agrícolas y no agrícolas–, y tal como lo muestran otros estudios a nivel latinoamericano, la flexibilidad contractual ya no sería un rasgo exclusivo de posiciones ocupacionales vinculadas a los sectores de baja productividad (Boccardo y Ruiz, 2014, p. 57).

En este lugar de la reflexión, la problemática entonces obliga a distinguir entre empleo y trabajo. Como sosténía Dominique Meda (1995), si al empleo lo vinculamos más bien con una estructura social que en el siglo XX se articula en torno a la sociedad nacional, ahora al empleo debemos vincularlo con un agenciamiento social desestructurado, ocupando diversas posiciones y funciones en una formación social que adquiere más bien la forma de una formación social entrópica (tendencialmente dispersa, desagregada y caótica) donde, siguiendo a Richard Adams (2007, 1983), se interrelacionan la entropía, la termodinámica y las formaciones sociales humanas. En otras palabras, constatamos que el empleo cambia de forma y de

lugar según la época histórica del capitalismo; tiene una naturaleza blanda y móvil que en su forma moderna se identifica muy bien con el individuo que es capaz de realizar un contrato por el empleo a cambio de su fuerza trabajo. Y tal como existía un empleo desarrollista en el siglo XX, hoy existe para este individuo un empleo globalizante o neoliberal. Incluso informalmente cabría pensar en esta posibilidad, lo que se aviene muy bien con la concepción de libertad de trabajo enarbolada por el neoliberalismo.

El empleo, el lugar y el tiempo laboral se juegan en una relación de pura exterioridad, que hoy por hoy comienza a rivalizar, como venimos analizando, con la introducción de la robótica, la informática y la inteligencia artificial. Los artificios tecnológicos e informáticos son mucho más eficientes cuando se trata de ejercer una tarea o labor por más simple o compleja que sea, pues en su función de exterioridad no hay misterio, sino solo extensión, precisión y medida.

En cambio, el trabajo, como praxis, canaliza un valor que mediado por el cuerpo hace fluir una energía y una subjetividad que parte de un compuesto físico-biológico y termina organizándose en una composición histórico-cultural, donde el trabajo surge como actividad vital productora y consumidora a la vez; más que un empleo en particular, es una praxis productora de realidad cultural que se fertiliza en y con la cooperación colectiva humana.

El elemento individual aquí tiene fecha de caducidad y cualquier posibilidad de plantearse un buen vivir relativamente extendido depende de la cooperación del conjunto. La crisis del trabajo que se plantea en la era postindustrial es, por ende, la crisis no sólo de una función económica, sino que, modernamente hablando, es la crisis del código que nutre el “ADN” de la cultura y la civilización (por lo menos occidental) en medio de los procesos de intensa secularización vividos en esta parte del mundo (Hopenhayn, 2001). El trabajo tiene un alcance más nouménico u ontológico, a diferencia del empleo que muta según los agenciamientos sistémicos de un capitalismo que desde los años 70 del siglo XX se encuentra con el cierre geográfico de su propia expansión territorial (empieza

la globalización) y reconduce su axiomática hacia los tiempos de ocio y hacia el control de toda actividad humana que pueda ser integrada al empleo, como señala Guattari (1995). De ahí que la preocupación por el trabajo, en su diferenciación con el mero empleo, sigue siendo no sólo económica sino también política, social y cultural. Y en nuestra época se hace necesario introducir en ese concepto cultural y moderno de trabajo la riqueza de una noción de igualdad en la diferencia que no sólo apela al fin de las clases sociales sino también al fin de la desigualdad de género, de etnias, de culturas, incluyendo una nueva reivindicación del derecho al ocio, etc. Como sostiene Rosi Braidotti en *Metamorfosis*: “no se trata de saber quiénes somos sino, más bien, por fin, en qué queremos convertirnos” (Braidotti, 2005, p. 14).

CRISIS, NEOLIBERALISMO Y TRABAJO: FLEXIBILIZACIÓN Y FRAGMENTACIÓN

El período definido en la historiografía como la “época dorada del capitalismo”, que en los países avanzados del capitalismo estuvo caracterizado por los Estados de bienestar y en Latinoamérica, como hemos visto, por el “desarrollismo” (con convergencias en expansiones de los derechos laborales), comenzó a evidenciar su término en el contexto de las crisis energéticas-económicas de los años setenta. Entre los años 1970 y 1980 se desplegaron los importantes cambios que han configurado nuestro *presente*. En este contexto los años setenta representan un cierre, una cesura histórica.

Esta dimensión de la transformación en su despliegue fue para algunos contemporáneos un cambio en la “civilización”, que “no solo transformará uno u otro aspecto de la vida social, ni se limitará a manifestarse en la vida del individuo, sino que influirá y definirá la civilización en su conjunto” (Schaff, 1985, p. 465).

Los años en estudio fueron el marco de crisis de las propuestas de mejora en la calidad de vida laboral o de humanización del trabajo. El aumento del desempleo relevó las condiciones de trabajo a un lugar secundario, lo importante era tener

un empleo-trabajo. En este contexto se desplegaron políticas que favorecieron la desregulación de los mercados de empleo-trabajo y el concepto de flexibilización (favorable al capital) se desplegó como alternativa. Por flexibilización entendemos, en forma sintetizada, la capacidad operativa del mercado de ajustar las condiciones laborales según la demanda, modificar salarios según productividad y reubicar trabajadores en distintas tareas. Por cierto que en cuanto fenómeno presenta un conjunto de matices y formas que incluyen la flexibilización numérica, la funcional y temporal, entre otras (Cruces y Ham, 2010).

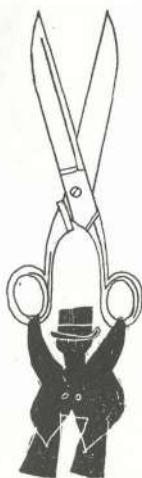
Desde la perspectiva de Tony Judt:

Desde finales del siglo XIX hasta la década de 1970 las sociedades avanzadas de Occidente se volvieron cada vez menos desiguales. Gracias a la tributación progresiva, los subsidios del gobierno para los necesitados, la provisión de servicios sociales y garantías contra las situaciones de crisis, las democracias modernas se estaban desprendiendo de sus extremos de riqueza (Judt, 2011, p. 26).

Los problemas en el crecimiento económico, la inflación y desempleo fueron fenómenos económicos que golpearon con diversa intensidad a las sociedades capitalistas en el período en estudio. Al mismo tiempo, en un número importante de países se experimentó una caída en las tasas de sindicalización y la influencia de las organizaciones de los trabajadores en los asuntos de política y economía perdió fuerza. Los años 1970-1980 abrieron escenarios complejos a las organizaciones de trabajadores.

Este fue el momento histórico en que el Estado, sus políticas económicas, sus niveles de intervención y participación económica y lo público comenzaron a ser fuertemente cuestionados con particular éxito e intensidad desde las propuestas neoliberales, que desde la década de 1930 planteaban la desregulación de las relaciones laborales, con críticas a las organizaciones de trabajadores (Steiner, 2009).

Figura 2. Formas precarias de contratación



Fuente: Moreno, Agustín y Casas, José Ignacio. “La situación laboral y sindical: nuevos elementos y perspectivas de actuación”. *Gaceta Sindical*, (1), abril 1980, p. 20.

Si en la década de 1940 un intelectual influyente hasta hoy en el campo neoliberal como Ludwig von Mises alabó el rol disciplinante del fascismo y de haber “salvado la civilización europea” (Mises, 1978, p. 51), los neoliberales como Hayek (1982) no dudaron en considerar que las organizaciones de trabajadores, la justicia social y la forma de funcionamiento de la democracia eran un problema, y Milton Friedman, usando un argumento histórico de sectores empresariales (Feurer y Pearson, 2017), desplazó las responsabilidades de la pobreza y el desempleo desde el funcionamiento de la economía capitalista hacia los mismos trabajadores y sus organizaciones. En su lógica, los trabajadores organizados y sus conquistas eran los causantes de los problemas de otros trabajadores.

Si los sindicatos aumentan los niveles salariales en una ocupación o industria en particular, necesariamente hacen que la cantidad de empleo disponible en esa ocupación o

industria sea menor de lo que sería de otra manera, tal como cualquier aumento de precio reduce la cantidad comprada. El efecto es un aumento en el número de personas que buscan otros trabajos, lo que obliga a reducir los salarios en otras ocupaciones. Dado que los sindicatos han sido generalmente más fuertes entre los grupos que ya habrían tenido salarios altos, su efecto ha sido hacer que los trabajadores mejor remunerados reciban aún más ingresos a expensas de los trabajadores con salarios más bajos.

Por lo tanto, los sindicatos no solo han perjudicado al público en general y a los trabajadores en su conjunto al distorsionar el uso de la mano de obra, sino que también han hecho que los ingresos de la clase trabajadora sean más desiguales al reducir las oportunidades disponibles para los trabajadores más desfavorecidos (Friedman, 2002, p. 124).

Estos procesos se desplegaron de diferentes formas en Occidente, pues mientras en regiones como América del Sur las dictaduras neutralizaban y reprimían las demandas de los trabajadores, en Europa occidental la flexibilización de las relaciones laborales fue presentada como la alternativa de ajustar la producción y sus costos en un contexto internacional con más actores productivos y competencia (localizados en Asia). Frente a esto, organizaciones sindicales internacionales como la European Trade Union Confederation (ETUC) apuntaban, desde fines de los años 1970, la importancia de la reducción de jornada laboral como forma de reducir el desempleo.

El pleno empleo se consideraba el objetivo final, a lograrse mediante la reducción de la semana laboral a 35 horas, vacaciones pagadas más largas, una edad de jubilación más temprana y la democratización de la economía, especialmente en las empresas multinacionales.

En la Conferencia de La Haya en 1982, los discursos de apertura volvieron a demostrar que la Conferencia se centraría en el tema del desempleo. Esto se reflejó en el

Informe de Progreso presentado por la Secretaría para el período 1979-1981.

Dado que la situación económica se había deteriorado en lugar de mejorar, parecía que los intentos de controlar la crisis mediante los instrumentos tradicionales del monetarismo y la deflación se habían vuelto obsoletos, y que era necesario buscar otras medidas.

La respuesta radicaba en encontrar nuevos medios para estimular el crecimiento económico, por ejemplo, a través de la redistribución del trabajo y la reorganización del tiempo de trabajo. Se reconoció que, aunque las tendencias divergentes en las economías nacionales trabajaban en contra de una acción conjunta, se instó a los gobiernos nacionales a armonizar sus políticas económicas, y se pidió a los sindicatos que coordinaran y presionaran por sus políticas ante los gobiernos nacionales (European Trade Union Confederation, 1984, pp. 18-19).²

A partir de los años 1980, con el aumento del desempleo combinado con el proceso de globalización productiva catalizado por los avances tecnológico-productivos, de comunicaciones y transporte (Janosky, Luke y Oliver, 2014), las relaciones laborales más flexibles comenzaron a cristalizar y ser crecientemente implementadas y promocionadas desde organismos internacionales, como el documento *La flexibilidad del mercado de trabajo* del Grupo de Expertos de la OCDE (1986). En este contexto, desde los años ochenta hasta entrado el siglo XXI, la flexibilización a favor del empleador se ha transformado en un fenómeno laboral en expansión, particularmente en lo que se refiere a condiciones de trabajo desreguladas, a tiempo parcial, reducción de prestaciones sociales, etc., que han caracterizado la persistencia de condiciones precarias de empleo.

2 Traducción de los autores.

A inicios de la década de 1980, un artículo de la revista *Gaceta Sindical* de la organización sindical española Comisiones Obreras abordó la relación entre precarización vía fragmentación de formas de contratación y la flexibilización.

La precariedad en el empleo dota de un elemento vital de «flexibilización» de plantillas al empresariado. Al reducir al mínimo el número de trabajadores fijos –o rebajarlo sensiblemente–, puede adecuar el volumen de las plantillas a las necesidades concretas de la producción, en cada momento. Las variaciones en el volumen de producción, cualquiera que sea su ritmo, son cubiertas a través de contrataciones temporales o de otro tipo y recurriendo a la subcontratación.

La introducción de formas precarias de contratación segregá a muchos trabajadores de la acción colectiva y la participación sindical (Moreno y Casas, 1980, p. 20).

Este proceso histórico, aún en desarrollo, nos recuerda que los avances en derechos laborales marcan una época, y que, como todo proceso histórico-social, no han estado ni están garantizados en su continuidad o expansión. En muchas sociedades industriales, estos procesos han tomado formas atípicas³ o desreguladas de relación laboral, que son una expresión de la crisis del “compromiso fordista de trabajo” (Babiano, 2018, p. 44), que implicó, desde mediados de los años 1940, que diversos actores sociales y políticos asumieran una estabilidad del modelo capitalista que se fracturó a partir de la década de 1970 (Díaz, 2000). En este contexto, desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo:

3 Para la OIT las formas atípicas de empleo “agrupan distintas modalidades de empleo que no se ajustan al empleo típico, entre ellas, el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades multipartidas, y las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente” (OIT, 2016, p. 1).

A principios del decenio de 1970, se produjo una desregulación parcial de los mercados de trabajo de numerosos países europeos con el fin de aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo y estimular la creación de empleo. Las reformas permitieron una mayor utilización de los contratos temporales, extendiéndolos a trabajos que no eran de carácter temporal, y aumentando la duración y el número de prórrogas permitidos. Esto dio lugar al crecimiento del empleo temporal en muchos países europeos. En el decenio de 1990, se emprendieron reformas similares sobre la utilización de mano de obra temporal en algunos países en desarrollo, especialmente de la región andina (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 5).

Sobre las formas atípicas de contratos, si bien las condiciones de empleo-trabajo y estabilidad varían en cada país y

aunque no todos los trabajos atípicos pueden considerarse como precarios, estos fenómenos se combinan y potencian entre sí: cuando más se alejan los empleos de modelo típico crece la probabilidad de situaciones irregulares y de encontrarnos con situaciones de economía sumergida; y esto puede tomarse como una aproximación al grado de precariedad de los empleos atípicos (Cachón Rodríguez, 1995, p. 213).

En lo relativo a las condiciones de sectores de trabajadores afectados por la precarización y flexibilización en las sociedades en las que existían condiciones de trabajo regulado y derechos laborales, es importante destacar la dimensión de género, que nos muestra a las mujeres trabajadoras como uno de los sectores que experimentó el ajuste de las condiciones y derechos laborales a las necesidades del mercado, manteniendo la invisibilidad de las tareas económicas del trabajo doméstico de la mujer (Nevado, 1982). Estos fenómenos, hoy presentados muchas veces como normales, fueron considerados por las trabajadoras organizadas como un problema. En este

contexto, en 1982, en la *Gaceta Sindical* de Comisiones Obreras (España) se analizaba el trabajo a tiempo parcial.

El part-time surge como consecuencia de la necesidad empresarial de adecuar la utilización de mano de obra a las variaciones en la producción o distribución. Tenemos como ejemplo de ello el caso del Comercio, donde el mayor volumen de ventas en determinados períodos (sábados, horas punta, Navidades...) exige un incremento adicional de la plantilla que, en períodos normales, «sobraría». De esta manera, el trabajo a tiempo parcial constituye un medio de garantizar una mayor rentabilidad empresarial mediante la utilización flexible de la mano de obra [...].

En los medios feministas ha existido siempre un rotundo rechazo a los contratos a tiempo parcial, en la medida en que:
-Supone un freno a la independencia económica de las mujeres, a su promoción profesional y, en definitiva, al desarrollo de la igualdad laboral entre los sexos (salarios que no constituyen más que un «apoyo» a la economía familiar, inestabilidad en el empleo, falta de promoción, etc.).

-Constituye un retroceso en cuanto al cuestionamiento de la adjudicación exclusiva de las tareas domésticas a las mujeres. (El part-time permite «compatibilizar» el trabajo remunerado con las tareas del hogar.)

-Supone también una considerable reducción de los servicios colectivos, particularmente guarderías (Nevado, 1982, p. 22).

Es relevante señalar que, en el caso de América Latina, las transformaciones en el trabajo han sido parte del proceso global de articulación o encadenamiento productivo y de servicios. Desde mediados de la década de 1970, como en el caso de las reformas neoliberales del “experimento chileno” en dictadura y en el plano más general con las reformas estructurales de los años 1990, se han desplegado transformaciones que han afectado los derechos de los trabajadores en temas de seguridades contractuales, protecciones

e indemnización al despido, donde, como han estudiado Cruces y Ham (2010), la flexibilización se expresa tanto en condiciones formales como informales de empleo.

Como podemos ver, la condición de flexibilidad laboral asociada en muchos casos a la precarización del empleo-trabajo y de la vida es un fenómeno extenso en lo global y profundo en lo histórico. De este proceso se desprende el que consideramos que es uno de los rasgos importantes del trabajo en la actualidad: la creciente fragmentación de tareas y localizaciones de la producción. Si bien esta es una tendencia claramente observable históricamente desde la primera revolución industrial, desde los años 1980 al presente, los cambios tecnológicos, combinados con aquellos de la esfera política, han implantado además una creciente fragmentación o “disgregación” de las relaciones sociales y productivas que impactan en las formas y perspectivas organizativas de la clase trabajadora. Este fenómeno fue comprendido en su momento dentro de las organizaciones de trabajadores en tiempos de crisis del empleo y de implementación de formas flexibles.

Los trabajadores no se dividen ya únicamente entre parados y empleados, sino que dentro de estos grupos hay múltiples subgrupos: trabajadores a tiempo parcial, a domicilio, eventuales, contratados por tiempo definido, perceptores o no de seguro y subsidio, etc. La situación actual está contribuyendo a la rápida extensión de un mercado de trabajo precario y negro, creando diferencias en cuanto a los intereses inmediatos y actitudes entre unos y otros grupos de trabajadores. La disgregación del mercado de trabajo, tal como se produce, favorece al capital en dos aspectos fundamentales:

- a) Contribuye a la división de la clase obrera, no sólo a nivel general, sino también en los centros de trabajo.
- b) Mejora los costes y la productividad de la empresa, al poder utilizar con mayor flexibilidad y menores precios a la mano de obra (*Gaceta Sindical*, 1981, p.13).

Desde nuestra perspectiva, la fragmentación, como fenómeno productivo, no permite aún tener una completa perspectiva histórica del despliegue de un nuevo sistema de carácter feudal ligado a los avances tecnológicos (Varoufakis, 2024). El sistema capitalista, en términos productivos, continúa desarrollando sus aspectos fundantes como una creciente división del trabajo (y con ello de las relaciones de poder), internacionalización de tareas productivas en beneficio de la reproducción del capital vía la búsqueda de mano de obra menos regulada y en algunos casos más especializada.

La fragmentación del proceso productivo no ha impedido o terminado el funcionamiento del sistema, sino que ha logrado mantener su articulación internacional con procesos de desplazamiento geográfico de los centros más importantes de producción. La “nubes” de datos y los oligarcas tecnológicos conviven y son parte de procesos productivos que continúan y continuarán necesitando trabajadores y trabajadoras para el incremento de sus riquezas. La división social y de poder a partir de la posición en la estructura productiva continúa presente y es de carácter global.

CONCLUSIÓN Y PERSPECTIVAS: LOS DOS CAMINOS

Una parte importante de los temas vinculados al mundo del trabajo y sus características en el presente se vincula históricamente con las transformaciones ocurridas a partir de las décadas de 1970 y 1980. En dicha temporalidad de turbulencias económicas, entró en crisis el modelo fordista, el desempleo se elevó y con ello las políticas de pleno empleo fueron cuestionadas. Junto a esto, las innovaciones tecnológicas, los procesos de globalización, el ascenso de la influencia neoliberal y la progresiva pérdida de influencia de las organizaciones de trabajadores marcaron a fuego el giro histórico hacia el siglo XXI.

En ese contexto, se inició el despliegue de un conjunto de cambios que afectaron y afectan a sectores importantes de los trabajadores con la flexibilización de sus condiciones de empleo-trabajo, su estabilidad laboral, etc. Proceso que, en muchos casos, ha sido acompañado de precarización de seguridad salarial y de control

sobre el tiempo del empleo-trabajo, entre otros aspectos. En el caso de América Latina, la informalidad laboral es una de las expresiones más claras de flexibilización y precarización.

Entre los años 1970 y 1980, la flexibilización laboral fue desde temprano un fenómeno que posibilitó formas de fragmentación del trabajo. Dentro de los sectores más afectados por la flexibilización, las mujeres trabajadoras experimentaron en muchos casos una articulación que reforzaba la división del empleo-trabajo de género, impactando tanto a nivel de derechos como de salarios y manteniendo invisibilizado el trabajo doméstico.

Estas transformaciones han operado de forma diversa en un mundo donde las garantías y derechos laborales no han sido la pauta histórica a nivel global. Aun así, las nuevas formas de trabajo y de relaciones productivas se han constituido como un fenómeno global, por lo que el análisis de casos particulares no debe descuidar el carácter internacional de los procesos productivos y del trabajo. Las crecientes innovaciones tecnológicas fragmentan las tareas productivas que son articuladas en la cadena global productiva que externaliza los costos de los beneficios de unas sociedades y regiones sobre otras. Creemos que no se puede perder de vista el carácter sistémico de los procesos donde se inserta el trabajo.

La precarización y fragmentación tienen connotaciones político-sociales importantes pues generan polarizaciones internas dentro del mundo trabajo, particularmente en sectores informales que, al ser marginados de muchos beneficios y derechos del empleo-trabajo formal, pueden ser movilizados por sectores políticos para desconfiar y cuestionar los derechos colectivos. El efecto fragmentador de la flexibilización también opera a nivel de las relaciones sociales y políticas de la clase trabajadora y es posible que las nuevas dinámicas racistas y autoritario-conservadoras que toman fuerza con apoyo de sectores populares en distintos países tenga en esto una de sus causas. En este contexto, propuestas alternativas que recompongan las solidaridades y las causas comunes requieren de más tiempo y energía frente al peso del individualismo neoliberal.

Frente a esto, las posibilidades que se abren están dialécticamente presentes, pues la tecnología plantea un conjunto de posibilidades para incrementar los niveles de control y de ruptura de los límites en los tiempos del empleo-trabajo y de descanso. En ese sentido, el carácter total y expansivo del trabajo con sus posibilidades *online* y virtuales representan problemas en desarrollo para la soberanía de las personas trabajadoras sobre su tiempo. Así el desafío de recuperar el tiempo privado, el tiempo de descanso, de ocio, se mantiene como un eje para importantes sectores de trabajadores.

Pero también los márgenes de salida se pueden apreciar en las nuevas formas de organización que ofrece la tecnología que facilitan y aligeran ciertas tareas ofreciendo la posibilidad de liberar el tiempo del empleo-trabajo para el desarrollo de un tiempo para la vida y el buen vivir. En ese sentido, lo primero que cabe aquí, para recuperar la calidad de vida, es tomar conciencia de estos cambios radicales y profundos que efectivamente se han producido en el mundo industrializado (el caso de Europa y Estados Unidos) y en sus periferias (el ejemplo abordado ha sido América Latina), donde la conjugación de crisis económicas sistémicas (años 1970-1980), el aumento del desempleo (el desempleo sistémico), la debacle de la centralidad del trabajo clásico moderno y el auge del neoliberalismo han trastocado de pies a cabeza la discusión sobre el papel del trabajo en la Historia que se venía dando durante el siglo XX. Solo así estaremos en condiciones de redelinear una vieja pregunta que Lenin se hacía a comienzos del siglo pasado en relación con los desafíos del movimiento revolucionario, que venía de la pregunta “¿por dónde empezar?” y derivó hacia la pregunta por el “¿qué hacer?”. Y ahora nosotros retomamos para la cuestión del trabajo en discusión y en transición: ¿qué hacer? Qué hacer frente al nuevo y aparente antagonismo entre tecnología maquinaria y trabajo-empleo humano, qué hacer frente a la flexibilización y la precarización tendencialmente resultante, qué hacer frente a la demonización de la inteligencia artificial y qué hacer frente a los autoritarismos del mercado y frente a la nueva oligarquía global tecno-financiera que representa

no más del 0,1 por ciento del total de la población mundial. Estamos situados, como el Job bíblico, frente a un tribunal absoluto (con dios y el diablo juntos en el estrado); lo único que le queda a Job es confiar en su propia fuerza y en su propia potencia (Negri, 2003), es decir, volver a replantearse la liberación no como un fin sino como un comienzo desde sí mismo.

En este sentido, el comienzo, signado de trabajo comunitario –social y político–, reconduce la cuestión del trabajo ya no sólo hacia el empleo-trabajo y a la ocupación asalariada temporal y a la reivindicación de una remuneración crecientemente justa, sino también hacia la praxis más permanente de producción de la realidad socio-cultural, vinculada estrechamente con la cuestión de la sobrevivencia de nuestra especie biofísica, con el habla y el lenguaje y la memoria como experiencias de trabajo de transmisión de la experiencia para el vivir y el buen vivir.

Si revertimos la disociación agudizada en esta época entre empleo-trabajo y trabajo, si volvemos a re establecer los puentes entre el empleo-trabajo, el trabajo y la vida o entre el empleo-trabajo, el trabajo y la transmisión de la experiencia para el buen vivir, podemos alcanzar un punto en que, no exento de dolor, sufrimiento, penuria, pero también de satisfacción y un dejo de serenidad, liberaremos la riqueza de nuevas subjetividades, alcanzando el trabajo su calidad plenamente creadora. En esta línea, desde la década de 1970, se conectan con el análisis nuevas formas de pensamiento crítico y reflexivo que enriquecen el valor de las nuevas discusiones sobre el trabajo, como por ejemplo la incorporación del pensamiento ecológico y la bioeconomía de Nicholas Georgescu-Roegen (1971), las relaciones entre género y trabajo (Girón, 2014), las relaciones entre el trabajo y la recepción y difusión que en América Latina se ha hecho del concepto de “buen vivir” de parte de las comunidades indígenas (Coordinadora Andina de Organizaciones Indígenas, 2010), así como, más contemporáneamente hablando, la posibilidad de distinguir la existencia de plusvalía, del plus empleo-trabajo y la explotación de la plusvalía documedia en la red informática, según las investigaciones de Maurizio Ferraris (2020; 2023).

Sin olvidarnos del empleo asalariado como la forma moderna del trabajo que en las estructuras del capitalismo global cubre de opacidad a todas las otras formas de trabajo, a nuestro juicio, las reflexiones históricas sobre el *no-trabajo*, en el sentido del trabajo no reconocido como empleo y que genera valor, que han sido reimpulsadas por las teorías de género, por las reivindicaciones indígenas, por la ecología histórica y por la historia de la tecnología, están lentamente despejando nuestras miradas y recuperando una visión hoy por hoy más esclarecedora sobre el trabajo en tanto problema no sólo económico sino en último término antropológico, histórico y cultural.

BIBLIOGRAFÍA

Adams, Richard (2007). *La red de la expansión humana*. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana-Universidad Autónoma Metropolitana y CLACSO.

Adams, Richard (1983). *Energía y estructura. Una teoría del poder social*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Babiano, José (2018). Clase, precariedad y ejército global de reserva en el capitalismo flexible: Algunas consideraciones en perspectiva histórica. *Anuario IET. Presente y futuro del trabajo*, (5), 43-58.

Bjørheim, Lars (1974). *The Development of Industrial Democracy in Norway*. International Conference on Manpower Training and Development.

Boccardo, Giorgio y Ruiz, Carlos (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo: clases y conflicto sociales*. Santiago de Chile: Ediciones y Publicaciones El Buen Aire.

Bonilla, Gloria (2007). La lucha de las mujeres en América Latina: feminismo, ciudadanía y derechos. *Palabra: Palabra que obra*, (8), 42-59.

Borderías, Cristina; González-Bagaria, Roser y Villar, Conchi (2011). El trabajo femenino en la Cataluña industrial (1919-1930): una propuesta de reconstrucción. *Revista de Demografía Histórica-Journal of Iberoamerican Population Studies*, 29(1), 55-88.

Braidotti, Rosi (2005). *Metamorfosis. Hacia una teoría materialista del devenir*. Madrid: Akal.

Broto, Antonio (31 de julio de 2024). La IA podría afectar hasta un 38 % de empleos de A. Latina y automatizar totalmente un 5 %. [www.swissinfo.ch](http://www.swissinfo.ch/spa/la-ia-podr%C3%ADa-afectar-hasta-un-38-%25-de-empleos-de-a-latina-y-automatizar-totalmente-un-5-%25/85573525). <https://www.swissinfo.ch/spa/la-ia-podr%C3%ADa-afectar-hasta-un-38-%25-de-empleos-de-a-latina-y-automatizar-totalmente-un-5-%25/85573525>

Bulmer-Thomas, Víctor (2000). *La historia económica desde América Latina desde la independencia*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Cachón Rodríguez, Lorenzo (1995). La contratación temporal en España: mercado de trabajo y prácticas empresariales. *Ekonomiaz*, 31-32(1-2), 208-235.

Chibber, Vivek (2022). *The Class Matrix*. Cambridge: Harvard University Press.

Chibber, Vivek (2023). *La teoría poscolonial y el espectro del capital*. Madrid: Ediciones Akal.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (1983). *Revista CEPAL*, 19.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (1987). *Revista CEPAL*, 32.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2024). *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe, 2024* (LC/PUB.2024/27-P). Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Coordinadora Andina de Organizaciones Indígenas (CAOI) (2010). *Buen vivir/Vivir Bien. Filosofía, políticas, estrategias y experiencias regionales andinas*. Lima: Minkandina.

Cruces, Guillermo y Ham, Andrés (2010). *La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras*. Santiago de Chile: CEPAL.

Delamotte, Yves y Walker, Kenneth F. (1976). Humanization of Work and the Quality of Working Life. Trends and Issues. *International Journal of Sociology*, 6(1), 8-40.

Díez Rodríguez, Fernando (2014). *Homo Faber: Historia intelectual del trabajo, 1675-1945*. Madrid: Siglo XXI.

European Trade Union Confederation (1984). *Trade Union Information*. Brussels: Trade Union Division of the Directorate-General for Information.

Faucheux, Claude ; Amado, Gilles y Laurent, André (1982). Organizational Development & Change. *Annual Review of Psychology*, 33, 9.

Ferraris, Maurizio (2020). *Metafísica de la red*. Madrid: Dykinson.

Ferraris, Maurizio (2023). *Documanidad. Filosofía del nuevo mundo*. Madrid: Alianza Editorial.

Feurer, Rosemary y Pearson, Chad (eds.) (2017). *Against Labor: How U.S. Employers Organized to Defeat Union Activism*. Illinois: University of Illinois Press.

Frank, Dana (2006). *El poder de las mujeres es poder sindical: la transformación de los sindicatos bananeros en América Latina*. Tegucigalpa: Editorial Guaymuras.

Fraser, Nancy (2024). *Capitalismo caníbal*. Madrid: Siglo XXI.

Friedman, Milton y Friedman, Rose (2002). *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.

Georgescu-Roegen, Nicholas (1971). *The Entropy Law and the Economic Process*. Cambridge: Harvard University Press.

Girón, Alicia (coord.) (2014). *Del “vivir bien” al “buen vivir”. Entre la economía feminista, la filantropía y la migración: hacia la búsqueda de alternativas*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Grupo de Expertos de la OCDE (1986). La flexibilidad del mercado de trabajo. *Papeles de Economía Española*, (27), 87-98.

Guattari, Félix (1995). *Cartografías del deseo*. Buenos Aires: La Marca.

Gustavsen, Bjørn (2017). General Theory and Local Action: Experiences from the Quality of Working Life Movement. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(S2), 107-120.

Hayek, Friedrich (1982). *Law, Legislation and Liberty*. Londres: Routledge & Kegan Paul Ltd.

- Hopenhayn, Martín (2001). *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Buenos Aires: Norma.
- Janosky, Thomas; Luke, David y Oliver, Christopher (2014). *The Causes of Structural Unemployment*. Cambridge: Polity Press.
- Judit, Tony (2011). *Algo va mal*. Madrid: Taurus.
- Jungk, Robert (28 de marzo de 1972). Kampfziel: "Qualität des Lebens". *Metall*, (7), 13.
- Kleinöder, Nina; Müller, Stefan y Uhl, Karsten (eds.) (2019). »Humanisierung der Arbeit«. *Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Gaceta Sindical* (1981). La acción de CC.OO. ante la crisis y el paro, (11), p. 13.
- Lessenich, Stefan (2017). *Neben Uns die Sintflut. Die Externalisierungsgesellschaft und ihr Preis*. Berlín: Hanser.
- Lystad, Mary Hanemann (1972). Social Alienation: A Review of Current Literature. *The Sociological Quarterly*, 13(1), 90-113.
- Marx, Karl (2000). *El Capital. Libro I, Tomo II*. Madrid: Akal.
- Marx, Karl (2021). *Grundrisse. Elementos fundamentales para la crítica de la economía política. Tomo 3*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Meda, Dominique (1995). *El trabajo: Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Metall* (21 de julio de 1970).
- Metall* (7 de agosto de 1973). Pillen statt Pause?
- Milo, Dan (27 de diciembre de 2024). 'Godfather of AI' shortens odds of the technology wiping out humanity over next 30 years. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/technology/2024/dec/27/godfather-of-ai-raises-odds-of-the-technology-wiping-out-humanity-over-next-30-years>.
- Mises, Ludwig von (1978). *Liberalism: A Socio-Economic Exposition*. Kansas: Sheed Andrews and McMeel.
- Moreno, Agustín y Casas, José Ignacio (1980). La situación laboral y sindical: nuevos elementos y perspectivas de actuación. *Gaceta Sindical*, (1), pp. 18-23.

Moore, Jason (2020). *El capitalismo en la trama de la vida.* Madrid: Traficantes de Sueños.

Negri, Antonio (2003). *Job: la fuerza del esclavo.* Buenos Aires: Paidós.

Nevado, Teresa (1983). Mujer y trabajo. Rasgos patriarcales de una discriminación. *Gaceta Sindical*, (26) pp. 38-39.

Nevado, Teresa (1982). La mujer y el trabajo a tiempo parcial. *Gaceta Sindical*, (20), pp. 22-23.

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016). *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas.* Ginebra: OIT.

Partington, Richard (24 de mayo de 2024). AI 'apocalypse' could take away almost 8m jobs in UK, says report. *The Guardian.* <https://www.theguardian.com/technology/2024/mar/27/ai-apocalypse-could-take-away-almost-8m-jobs-in-uk-says-report>.

Pérez, Joaquín y Guamán, Adoración (2019). Derecho del trabajo de enemigo: aproximaciones histórico-comparadas al discurso laboral neofascista. En Adoración Guamán, Alfons Aragoneses y Sebastián Martín (dirs.), *Neofascismo. La bestia neoliberal* (pp. 137-170). Madrid: Siglo XXI.

Ramos Díaz, Luis (2000). Flexibilidad laboral, empleo atípico y precariedad en tres mercados del trabajo europeos: España, Alemania y el Reino Unido. *Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León*, 3, 21-44.

Schaff, Adam (1985). Krise der industriellen Zivilisation. Und was weiter? *Gewerkschaftlichen Monatshefte*, (8), 456-465.

Scott, Joan Wallach (2008). *Género e Historia.* Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Shepard, Jon M. (1977). Technology, Alienation, and Job Satisfaction. *Annual Review of Sociology*, 3(1), 1-21.

Sheppard, Harold y Neal, Howard (1972). *Where Have All the Robots Gone? Worker Dissatisfaction in the 1970s.* Nueva York: Free Press.

Standing, Guy (2013). *El precariado. Una nueva clase social.* Barcelona: Pasado y Presente.

Steiner, Yves (2009). The Neoliberals Confront the Trade Unions. En Philip Mirowski y Dieter Plehwe (eds.), *The Road from*

Mont Pèlerin: *The Making of the Neoliberal Thought Collective* (pp. 181-202). Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Stuart Mill, John y Taylor Mill, Harriet (2022). *La esclavitud femenina y la emancipación de las mujeres*. Madrid: Editorial Clave Intelectual.

Touraine, Alain (2016). *El fin de las sociedades*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Varoufakis, Yanis (2024). *Tecnofeudalismo*. Barcelona: Deusto.

Vázquez, Alfonso (1980). Productividad y negociación. *Gaceta Sindical*, (1), pp. 44-45.

Vergara, Ángela (2013). Paternalismo industrial, empresa extranjera y campamentos mineros en América Latina: un esfuerzo de historia laboral y transnacional. *Avances del Cesor*, 10(10), 113-128.

Waterson, P., y Eason, K. (2009). '1966 and all that': Trends and developments in UK ergonomics during the 1960s. *Ergonomics*, 52(11), 1323-1341.

Yela, Mariano (1982). La humanización del trabajo: perspectivas psicológicas. *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, (59), 23-56.

EL CONTINUUM ENTRE LA ESCLAVITUD CONTEMPORÁNEA Y EL TRABAJO DECENTE

EXPROPIACIÓN, EXPLOTACIÓN Y RETOS FUNDAMENTALES PARA PENSAR EL TRABAJO EN EL MOMENTO PRESENTE

Adoración Guamán

En general, la esclavitud encubierta de los obreros asalariados en Europa exigía, como pedestal, la esclavitud *sans phrase* en el Nuevo Mundo.

Karl Marx. *El Capital. Libro I. Tomo III.*

INTRODUCCIÓN

El presente del trabajo a nivel global ofrece una imagen desoladora. Los datos de la Organización Internacional del Trabajo correspondientes a enero de 2025 evidencian el empeoramiento de tendencias preocupantes: las formas extremas de pobreza laboral afectan a 240 millones de trabajadores, esto es, el 7 por ciento de la población ocupada mundial, una de cada 5 personas trabajadoras; el empleo informal afecta aproximadamente a tres de cada cinco personas, en concreto, entre 2023 y 2024 se agregaron 23 millones de personas trabajadoras informales a la fuerza laboral mundial, con una alta concentración en los países de bajos ingresos. El déficit mundial de empleo ha alcanzado los 402 millones. En el marco de esta degradación del trabajo y del número de personas que desean trabajar sin conseguirlo, la desigualdad por motivos sexogenéricos aumenta y las brechas laborales de género se agrandan, al tiempo que crece el número de personas jóvenes que no trabajan ni estudian ni reciben formación. Por añadidura, más de la mitad de la población ocupada no dispone de una adecuada cobertura de seguridad social,

protección jurídica o medidas de seguridad en el lugar de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2025b).

Todos estos datos se correlacionan con las cifras ofrecidas por el Banco Mundial sobre pobreza global. La institución financiera señala que, en el año 2024, aproximadamente el 8,5 por ciento de la población mundial vivía en situación de pobreza extrema, es decir, 692 millones de personas sobreviven con menos de 2,15 dólares al día; mientras, una quinta parte de la población mundial, 1.700 millones de personas, viven con 3,65 dólares al día y casi la mitad de la población mundial se sitúa por debajo de la línea de 6,85 dólares diarios (World Bank, 2024).

La vinculación de esta situación con los bajos salarios y de estos con las condiciones de trabajo anteriormente señaladas es clara y todas estas circunstancias se anclan en una relación de fuerzas en el mercado laboral global crecientemente favorable a empleadores en las relaciones de poder del mercado laboral durante el último decenio (Organización Internacional del Trabajo, 2025b).

En este escenario, un tablero mundial marcado por la degradación de las condiciones de trabajo, el aumento de personas que no encuentran empleo y de aquellas a las que la venta de su fuerza de trabajo no les permite salir de la pobreza, las formas más extremas de explotación, aquellas que conllevan la expropiación de la vida, se multiplican. Los datos de 2023 señalan la existencia de cincuenta millones de personas en situación de esclavitud contemporánea.¹ De estas personas, aproximadamente 27,6 millones realizaban trabajos forzados y 22 millones están sometidas a matrimonios forzados. Más de 12 millones son menores de edad, las mujeres y niñas representan más de la mitad (54 por ciento) y existe una sobrerrepresentación de las personas trabajadoras migrantes (International Labour Organization et al., 2022; Walk

1 En estas páginas se entiende como “esclavitud moderna” la desarrollada entre 1500 y 1850, periodo durante el cual, como veremos, existen diversas fases. La “esclavitud contemporánea” abarca en cambio el fenómeno esclavista actual. No se desconoce que diversas regulaciones en vigor utilizan el primer término para denominar la fase actual y que en el plano político y comunicativo la expresión “modern slavery” tiene un peso simbólico específico.

Free, 2024). Ningún país, independientemente de su riqueza, es inmune a esta realidad² y la fuerza de trabajo no libre se integra en elementos de consumo habituales dentro de los países del G20 (Walk Free, 2024).

Ambos escenarios, trabajo súper explotado y trabajo forzoso, tienden a leerse como compartimentos estancos, tratando de fijar una línea divisoria entre el “trabajo libre”, aun súper explotado, y aquel sometido a una coacción insuperable, un “trabajo no libre” que sería propio de un modelo de arcaico y anómalo como situación supuestamente improcedente del marco de explotación capitalista. Nada más lejos de la realidad: las realidades de explotación y expropiación de la vida son dos puntos de un *continuum* (LeBaron, 2011; LeBaron, 2015; Skrivankova, 2010) que se desarrolla entre el extremo marcado por la esclavitud y el extremo ubicado en el trabajo decente.

Así, y tal y como indican las cifras señaladas, el trabajo esclavo ni es una realidad pre-moderna ni quedó superado al ritmo de la consolidación del capitalismo y el advenimiento en el mundo industrializado (Europa-Estados Unidos) de la sociedad salarial con la centralidad del trabajo asalariado. Al contrario, la esclavitud es una realidad profundamente imbricada, incluso inherente, a la evolución del capitalismo (Berg y Hudson, 2023; Rockman y Beckert, 2016), desde sus inicios hasta la actualidad, pudiéndose afirmar que el trabajo libre y no libre son parte de un único continuo de relaciones capitalistas (LeBaron, 2015).

¿Por qué una situación como la esclavitud, presumida generalmente como “incompatible con el mundo moderno”, se encuentra absolutamente presente en nuestra cotidianeidad? ¿Cuáles son las formas

2 Aun así, la prevalencia de la esclavitud tiene claros escenarios: “más de la mitad (52 por ciento) de los trabajos forzados y una cuarta parte de los matrimonios forzados se dan en países de ingreso medio-alto o países de ingreso alto. Los 10 países con mayor prevalencia de esclavitud moderna son: 1. Corea del Norte, 2. Eritrea, 3. Mauritania, 4. Arabia Saudita, 5. Turquía, 6. Tayikistán, 7. Emiratos Árabes Unidos, 8. Rusia, 9. Afganistán, 10. Kuwait. [...] A excepción de Japón, los países con menor prevalencia de esclavitud moderna son los países del norte u oeste de Europa: Suiza, Noruega, Alemania, Países Bajos, Suecia, Dinamarca, Bélgica, Irlanda y Finlandia” (Walk Free, 2024).

de dominación que, más allá de la relación capital-trabajo explican la pervivencia de las situaciones de trabajo forzoso o servidumbre? ¿Cuál es la relación de complementariedad/necesidad entre las situaciones de trabajo forzoso u otras formas análogas a la esclavitud y las situaciones de trabajo precarizado o maxi-explotado? ¿Dónde está la línea que delimita ambas situaciones? ¿Cuál es la relación de causalidad/necesidad entre estas situaciones y el desarrollo creciente de las Cadenas Globales de Valor? Por último, y desde la óptica de la propuesta jurídica, ¿Qué instrumentos son los adecuados para una lucha eficaz contra la esclavitud contemporánea?

Pensar la esclavitud en el momento presente se plantea como necesario para analizar las actuales transformaciones del trabajo desde una perspectiva tanto histórica como prospectiva. La elaboración de propuestas hacia la consecución de la dignificación de la explotación de las relaciones de trabajo requiere pensar estos interrogantes entendiendo la vinculación íntima entre el trabajo forzoso y aquél considerado como “trabajo libre” explotado, analizando el *continuum* entre ambas realidades. Para esta construcción, y a modo de marco teórico, se parte del concepto de “expropiación” tal y como lo utiliza Nancy Fraser al desarrollar la relación entre raza y capitalismo (2018) y que va a utilizarse aquí de manera más amplia (más allá del eje de dominación racial)³, en

3 La vinculación entre capitalismo, trabajo y raza ha sido desarrollada particularmente, y de manera previa al texto de Fraser, por Quijano, que desarrolla la imposición de la “sistémica división racial del trabajo” por las relaciones de dominación impuestas por la conquista y la construcción de nuevas identidades raciales de las poblaciones colonizadas asociadas a las formas de control no pagado, no asalariado, del trabajo. Señala el autor que el trabajo pagado se planteó como privilegio de los blancos mientras que la afirmada inferioridad racial de los colonizados implicaba que no eran dignos del pago de salario y estaban naturalmente obligados a trabajar en beneficio de sus amos. Acogiendo las palabras del autor: “El control del trabajo en el nuevo patrón de poder mundial se constituyó, así, articulando todas las formas históricas de control del trabajo en torno de la relación capital-trabajo asalariado, y de ese modo bajo el dominio de ésta. Pero dicha articulación fue constitutivamente colonial, pues se fundó, primero, en la adscripción de todas las formas de trabajo no pagadas a las razas colonizadas, originalmente indios, negros y de modo más complejo, los mestizos en América y, más tarde, a las demás razas colonizadas en el resto del mundo: oliváceos y amarillos. Y, segundo, en la adscripción del trabajo pagado, asalariado, a la raza colonizadora, los blancos”. Aquella situación de división racial del trabajo se mantiene en la actualidad y explica, según Quijano, “el menor salario de las razas inferiores por igual trabajo que el de los blancos, en los actuales centros capitalistas”. La “coloniali-

función del objetivo señalado.⁴

La autora parte de la conceptualización marxista del capitalismo como sistema de dominación de clase, en el cual las personas trabajadoras, que son “libres” jurídicamente pero sin propiedad, deben (necesariamente) vender su fuerza de trabajo para sobrevivir permitiendo así la apropiación por la clase dominante del excedente. Desde esta enunciación básica, Fraser plantea el papel fundamental que, en los procesos de acumulación, desempeña el trabajo no libre (dependiente pero no asalariado) al que denomina trabajo expropiado, junto con los instrumentos jurídico-normativos que establecen distintos estatus de subordinación a determinados grupos o colectivos sociales, permitiendo la expropiación de su trabajo (de su vida). En concreto, Fraser afirma que “el sometimiento de aquellos a quienes el capital *expropia* es una condición oculta de posibilidad para la libertad de aquellos a quienes *explota*” (Fraser, 2018).

Dado que este concepto de expropiación enunciado por Fraser es el lugar de enunciación desde el que se construyen estas páginas, es importante dedicar esta introducción a su desarrollo.

Al elaborar su concepto de expropiación, Fraser sitúa como elemento central el análisis de las condiciones de posibilidad no económicas (la raza en concreto pero cabe también y evidentemente añadir el género) que permiten la acumulación interminable de plusvalía. Así, la autora destaca cómo, más allá de la explotación marxista que supone la compra del trabajo a cambio de un salario, pero igualmente integral al desarrollo capitalista, la expropiación supone la acumulación en forma de confiscación de capacidades y recursos en los circuitos de autoexpansión del capital, ya sea por

dad del control del trabajo” determinó, continua el autor, “la distribución geográfica de cada una de las formas integradas en el capitalismo mundial. En otros términos, decidió la geografía social del capitalismo” (Quijano, 2014)

4 La propia autora señala que su concepto es en buena medida paralelo (aunque en su construcción se vehicula a partir del eje racial) con el de “apropiación” de Moore (2020) (“las relaciones de apropiación, que producen naturaleza social abstracta, permiten la acumulación ampliada de trabajo social abstracto”) y el de “acumulación por desposesión” de Harvey (2004).

medios violentos, ya sea bajo formas juridificadas o disimuladas en relaciones económico-comerciales totalmente desiguales.⁵ En otras palabras, la diferenciación entre explotación y expropiación permite señalar la división social existente entre las personas trabajadoras que se consideran jurídicamente “libres”, a los que el capital explota con trabajos asalariados (en cualquiera de sus modalidades) y los sujetos no libres o dependientes, a los que canibaliza por otros medios.

Lo esencial para Fraser no es el expolio sino la condición de que “las capacidades requisadas se incorporen al proceso de expansión de valor que define al capital”, de esta manera se evidencia el vínculo entre expropiación y explotación que la autora determina de la siguiente manera: “al confiscar recursos y capacidades de sujetos no libres o dependientes, los capitalistas pueden explotar de manera más rentable a los trabajadores libres” (Fraser, 2018). Esta vinculación se estableció ya por un amplio conjunto doctrinal respecto de la esclavitud moderna y se afirma igualmente respecto de la esclavitud contemporánea, cuya expansión está íntimamente ligada al desarrollo global del capital transnacionalizado,⁶ en concreto a través de las cadenas globales de producción (Guamán Hernández, 2023a; Nolan y Bott, 2018; Organización Internacional del Trabajo et al., 2019; Shilling et al., 2021; Stringer y Michailova, 2018; Voss, 2020).

La especial utilidad del concepto de expropiación de Fraser radica además en la inclusión de formas de dominación que, más

5 Aquí la autora incluye desde la esclavitud contemporánea, a la que se dedica el siguiente epígrafe, hasta las ejecuciones hipotecarias, el acaparamiento de tierras, el trabajo infantil, etc.

6 Fraser cita a Jason Moore, cuya obra tiene una relevancia especial para el tema que tratamos aun cuando en este trabajo no se pueda desarrollar más que como apunte. Señala Moore que “a pesar del carácter «independiente» del capital, la producción de plusvalía no resulta solo de la proletarización del trabajo y de la acumulación del capital, también de la producción de espacios globales de apropiación”. [...] “El capital necesariamente busca zonas de trabajo no mercantilizado (trabajo no remunerado); dentro de la zona de producción e intercambio de mercancías, la reproducción de la fuerza de trabajo ocurre solo parcialmente. Mantener los costes totales de la reproducción de la completa unidad doméstica dentro del sistema mercantil detendría el proceso de acumulación” (Moore, 2020).

allá de la económica, implican ejes como la subyugación política y la jerarquía de estatus. Reconocer estas situaciones de dominación es necesario para explicar, a la luz de los casos concretos, el porqué se mantienen en la actualidad situaciones análogas a la esclavitud insertadas en realidades donde conviven con trabajo asalariado, en sus distintas manifestaciones. Con el análisis del caso Furukawa, en el punto cuarto de este texto, va a aplicarse esta identificación de los ejes de control como elemento fundamental de las relaciones de expropiación.

En concreto, la autora subraya el papel del Estado en la fabricación de las diferentes subjetividades “expropiables”, ya sea mediante la política estatal, ya sea mediante la construcción de acuerdos supraestatales⁷ o, de manera particularmente incisiva en la actualidad, a través de las relaciones imperialistas Norte-Sur. En concreto, Fraser relata cómo los Estados poderosos se movieron (se mueven) para constituir sujetos expropiables más lejos, en zonas periféricas del sistema mundial capitalista, allí donde actualmente se coloca la producción para proceder a maximizar las condiciones de expropiación de vida, humana y de la naturaleza, es decir, de los sujetos desprotegidos (personas y medio ambiente) y desposeídos.

El concepto de expropiación nos permite así establecer la correlación histórica y actual entre trabajo forzoso y trabajo asalariado, al tiempo que facilita la comprensión de los dispositivos de dominación no jurídicos ni estrictamente económicos que permiten explicar la pervivencia de la esclavitud, en sus distintas formas análogas, a lo largo de los sucesivos momentos de la historia de las relaciones de trabajo en el capitalismo y en particular en el momento presente. Este planteamiento teórico se plantea como apropiado no solo para el análisis de los supuestos de trabajo forzoso en la actualidad sino también para la crítica de las soluciones jurídicas apuntadas hasta el momento y para la propuesta de otros mecanismos jurídico-garantistas enfocados en la dignificación de las relaciones

7 Un orden regulatorio global que en otros textos hemos denominado como “Lex Mercatoria” (Guamán Hernández, 2021).

de explotación de la fuerza de trabajo, desde una perspectiva no colonial ni eurocéntrica ni patriarcal. A estos efectos, las siguientes páginas se enfocan, tras un breve recorrido histórico que evidencia la íntima relación entre esclavitud y capitalismo, en el análisis de un supuesto de hecho concreto, el llamado “caso Furukawa” así como en la crítica de los más recientes dispositivos de la nueva “era abolicionista”, para acabar apuntando algunas líneas de actuación.

LA CONVIVENCIA HISTÓRICA ENTRE EXPROPIACIÓN Y EXPLOTACIÓN DEL TRABAJO: VÍNCULOS Y CONTINUIDADES

Las cifras de la esclavitud contemporánea señaladas en el apartado anterior, con las que convivimos en pleno XXI, son más impactantes si se confrontan con aquellas de la esclavitud moderna. Entre 1500 y 1870 se capturaron más de doce millones de personas en las costas de África con el objetivo de venderlas como esclavas y esclavos, de las cuales un millón y medio murieron durante el paso medio entre África y el Nuevo Mundo (Morgan, 2017).⁸

En concreto, y de especial interés para la cuestión que nos interesa, la esclavitud experimentó una extraordinaria expansión durante el siglo XIX vinculada a las nuevas fronteras de producción agrícola en la modalidad de plantación con esclavos: algodón en el sur de Estados Unidos, azúcar en Cuba y café en Brasil, en un momento en el que el abolicionismo ya había impulsado un amplio número de regulaciones para conseguir su eliminación en la mayor parte de los países europeos y sus colonias.⁹ Esta “segunda escla-

8 Analizando las cifras, Blackburn señaló que “la población total de esclavos en las Américas alcanzó alrededor de 330.000 en 1700, casi tres millones en 1800 y finalmente alcanzó un máximo de más de seis millones en la década de 1850, probablemente excediendo el número de esclavos en la Italia romana, que eran más numerosos en el siglo I a.C.” (Blackburn, 2010). Para un detalle de cifras, es de utilidad la base de datos recogida en: <https://www.slavevoyages.org/assessment/estimates>. La cifra de esclavos y esclavas en territorios de soberanía española a lo largo de cuatro siglos fue superior a los 2,3 millones, uno de cada cinco de la trata transatlántica. Es imprescindible el conjunto de la obra sobre la cuestión del historiador José Antonio Piqueras, entre otras obras (Piqueras Arenas, 2012, 2021, 2024b)

9 Cabe recordar que, entre 1777 y 1804, cada uno de los ocho estados de la región noreste de Estados Unidos tomó medidas legales para asegurar la emancipación de la población esclava residente. Casi en paralelo, el Decreto del 4 de febrero de 1794,

vidad” se desarrolló en los territorios mencionados, adaptándose a las necesidades productivas, lo que potenció la productividad de sus actividades exportadoras. Como indica Piqueras, si durante la fase anterior el valor fundamental había derivado de la trata, en esta etapa, la gran diferencia “es que el valor del esclavo era directamente proporcional a la producción agrícola, los bienes que, una vez en circulación, movían el sector comercial, naval y financiero, la revalorización de la tierra y el desarrollo de la industria que, entre otros mercados, proveía de bienes para ser intercambiados por esclavos en África” (Piqueras Arenas, 2024c). En opinión de Dale Tomich, las nuevas fronteras de esta segunda esclavitud propiciaron una reestructuración del diseño general del comercio atlántico con la continua demanda de mano de obra esclava y un aumento significativo del tráfico de personas africanas esclavizadas. En este periodo quedó demostrado la cohabitación de las formas de trabajo esclavo con las de trabajo libre, considerando al esclavo antes bien como instrumento para el trabajo productivo que como mercancía (Tomich, 2004, 2018b, 2018a, 2020).

Señalaba Tomich en las obras citadas que, en el periodo de la segunda esclavitud, se implementaron nuevas tecnologías articuladas con las exigencias de la revolución industrial, convirtiéndose el trabajo esclavo en una condición para la reproducción del capitalismo industrial. Esta vinculación entre esclavitud y capitalismo ha sido objeto de múltiples análisis doctrinales, orientados al estudio de este momento histórico para demostrar, y discutir; el papel de la esclavitud en las transformaciones económicas y políticas, como

emitido por la Convención Nacional de Francia, abolió la esclavitud tanto en la propia Francia como en sus colonias. Entre otros muchos hitos anti abolicionistas posteriores, pueden mencionarse los siguientes: en 1803 Dinamarca aprobó la prohibición del comercio transatlántico de esclavos; en 1805, la Constitución de Haití prohibió explícitamente la esclavitud en el territorio haitiano; en 1807 se adoptó la *Slave Trade Act* en el Reino Unido donde en 1833 se adoptó la *Act for the Abolition of Slavery throughout the British Colonies*; en 1808 se prohibió la importación de esclavos en Estados Unidos con la *Act Prohibiting Importation of Slaves* (1808); en Francia con el Decreto del 27 de abril de 1848 se abolió la esclavitud en las colonias francesas; la Decimotercera enmienda de la Constitución de los Estados Unidos (1865) prohibió formalmente la esclavitud; en Brasil, la Ley Áurea de 1888 abolió la esclavitud (Fogel & Engerman, 1992; Morgan, 2017; Piqueras Arenas, 2024b, 2024a).

elemento integrado (para algunos autores base fundamental) del capitalismo industrial, y como una encarnación de la temprana división internacional del trabajo.¹⁰

Más allá de la literatura anglosajona predominante respecto de esta cuestión, en el análisis de la convivencia entre esclavitud y otras formas de trabajo y de la relación entre esclavitud y desarrollo del capitalismo mundial, cobra relevancia y es de particular interés la obra de Quijano (2014). Señala el autor que las distintas formas de relaciones de explotación, como son la reciprocidad, esclavitud, servidumbre y producción mercantil independiente, han sido habitualmente percibidas como una secuencia histórica previa a la mercantilización de la fuerza de trabajo, es decir, como formas “pre capital” e incompatibles con el capitalismo. Esta presunción, que implica en el fondo que la esclavitud es incompatible con el mundo moderno, es una interpretación eurocéntrica y no se corresponde con la realidad experimentada en América.¹¹ Al contrario, estas distintas formas de expropiación y explotación del trabajo/vida no deben entenderse como una secuencia histórica unilineal dado que, continúa Quijano, en América “la esclavitud fue deliberadamente establecida y organizada como mercancía para producir

10 V.gr. las obras de: Berg & Hudson, 2023; Blackburn, 2010; Brass, 2009; Fudge, 2018; Lamas, 2020; Marques, 2020, 2022; Moulier-Boutang, 2005; Piqueras Arenas, 2020; van der Linden, 2016; Williams, 2011.

11 En la misma línea, Dale Tomich señaló que: “La presunción de que la esclavitud es incompatible con el mundo moderno ha persistido hasta el siglo XX. Dentro de este marco, el debate académico se ha centrado en si los factores materiales o morales fueron más importantes en su desaparición. Cualquiera que sea la interpretación que se favorezca, la abolición de la esclavitud en general se ha entendido de una de dos maneras. Un punto de vista, que enfatiza el papel de Gran Bretaña como precursor de un orden político, económico e ideológico moderno [...]. El otro punto de vista enfatiza las historias nacionales de las diversas sociedades esclavistas de las Américas. En esta perspectiva, las contradicciones ‘internas’ de la esclavitud se agudizan y, caso tras caso, las relaciones de esclavitud dan paso a una forma superior de racionalidad económica. Ambas interpretaciones asumen la singularidad de la esclavitud. Se considera o se presume que la esclavitud es esencialmente el mismo fenómeno en todas partes, y los diferentes sistemas de esclavitud se distinguen entre sí solo por sus contextos económicos, culturales y políticos. En consecuencia, la abolición de la esclavitud, ya sea considerada en su conexión internacional o en sus diversos ámbitos nacionales, se considera como una transición unilineal de las formas arcaicas a las modernas de economía” (Tomich, 2004).

mercancías para el mercado mundial y, de ese modo, para servir a los propósitos y necesidades del capitalismo". Al igual que el resto de las formas de trabajo y de control del trabajo, la esclavitud actuó de manera simultánea y articulada alrededor del eje del capital y del mercado mundial, como parte de un nuevo patrón de organización y de control de la explotación/expropiación de la mano de obra en todos sus perfiles históricamente conocidos. Como remarca Quijano, las distintas formas del control del trabajo configuraron el capitalismo, que nació como un sistema colonial, eurocentrado y moderno (a lo que debemos añadir patriarcal¹² y racista). En otras palabras, la expropiación del trabajo y de la naturaleza en América, según Quijano:

permitió al capital consolidarse y obtener predominancia mundial, deviniendo precisamente en el eje alrededor del cual todas las demás formas fueron articuladas para los fines del mercado mundial. Sólo de ese modo, el capital se convirtió en el modo de producción dominante. Así, el capital existió mucho tiempo antes que América. Sin embargo, el capitalismo como sistema de relaciones de producción, esto es, el heterogéneo

12 Es fundamental resaltar el carácter patriarcal de la modernidad, recordando, por ejemplo que "la Ilustración dio lugar a los derechos naturales y a la Revolución francesa que creó un sistema capitalista patriarcal, siendo el primer concepto de igualdad el reflejo de un sistema de dominación blanco y androcéntrico que establecía un sistema de producción masculino como eje organizador de la vida social" (Noguera Fernández & Goikoetxea, 2021, p. 46). En esta línea, señala Astola, recuperando una amplia bibliografía, cómo desde 1790 comenzó a generarse "la terminología para una distinción: la ciudadanía activa, reservada para aquéllos con juicio independiente, y la ciudadanía pasiva para el resto", el resto, evidentemente, eran las mujeres, las personas racializadas, las no propietarias, etc. En palabras de Aguado: "Los primeros liberalismos no fueron universalistas sino excluyentes, no sólo en función del sexo, sino en también en función de la raza, renta, propiedades, independencia personal o grado 'civilizatorio'. Pero a diferencia del resto de las exclusiones que en la nueva sociedad burguesa pueden eliminarse o 'redimirse' en función de los 'méritos' individuales –el ideario liberal va a proponer un modelo de sociedad meritocrática–, la exclusión de todas las mujeres de la esfera pública y de la ciudadanía en función de su género se entiende como perpetua, no modificable y no contradictoria, por derivar de la naturaleza y de las diferencias 'esenciales' y 'naturales' entre mujeres y hombres, que hacían de las primeras seres no independientes, no autónomos, y casi no 'racionales'" (Aguado, 2005, p. 14).

engranaje de todas las formas de control del trabajo y de sus productos bajo el dominio del capital, en que de allí en adelante consistió la economía mundial y su mercado, se constituyó en la historia sólo con la emergencia de América” (Quijano, 2014).¹³

El recorrido por la relación de convivencia entre las dos “ex” (expropiación/explotación) es inabarcable en un trabajo de estas características, pero cabe aquí aportar las líneas fundamentales para su comprensión, siguiendo de nuevo la breve periodificación establecida en la obra citada de Fraser (2020).

Como señala la autora, en el marco del tránsito entre el denominado “capitalismo mercantil” y el “capitalismo liberal” en el siglo XIX, jugó un papel importante la expropiación colonial y la consolidación en la periferia de las formas de expropiación/control del trabajo, mientras, en los Estados centrales se forjaba la explotación, es decir, la construcción del proletariado.¹⁴

13 Debe tenerse en cuenta que el vínculo de necesidad entre capitalismo y esclavitud fue enunciado por Williams en su conocida obra *Capitalismo y esclavitud* publicada por primera vez en el año 1944 y que levantó una enorme polémica respecto de la relación entre la trata de personas esclavas africanas, la esclavitud, el ascenso del capitalismo británico y la emancipación de la población esclava (Williams, 2011).

14 Habitualmente se ha remarcado la existencia de dos condiciones que permitieron el despegue del capitalismo industrial. Por un lado (y simplificando al máximo la cuestión), fue necesaria la generación de una situación de necesidad, expropiando las condiciones de supervivencia de amplias capas de la población mediante una actuación, contra revolucionaria y expropriatoria violenta frente al campesinado (Federici, 2010) que destruyó el tejido social, aniquiló su acceso a los medios de subsistencia, forzó a las mayorías sociales, de manera lenta y gradual, a integrarse en el mercado como fuerza de trabajo como *conditio sine qua non* para satisfacer sus necesidades vitales (Polanyi, 1989), y que, además, estructuró la división sexual del trabajo como elemento intrínsecamente imbricado en el nacimiento y desarrollo del capitalismo. La segunda condición necesaria para la generación del proletariado, de las condiciones de explotación del trabajo en régimen de subordinación, fue la liberación de la servidumbre (Moulier-Boutang, 2006). Como han remarcado numerosos estudios críticos de teoría social, la llegada de la modernidad supuso la construcción de una ficción jurídica de los conceptos de libertad e igualdad. Esta ficción era necesaria para afirmar la existencia de un “hombre libre” (sujeto masculino libre) de la servidumbre feudal capaz de manifestar jurídicamente su voluntad de obligarse en una relación de trabajo por cuenta ajena. Evidentemente, una vez otorgada la libertad ficticia, no sustentada en elementos materiales (Casassas, 2018) la misma se restringía al sujetar al obrero al trabajo en la empresa (Domènech, 2019). De hecho, sin esa liberación jurídico-formal de la servidumbre no habría sido posible el nacimiento del trabajo en régimen de subordinación y su encuadre normativo en el mar-

La mejora de las condiciones de explotación del proletariado (masculino en primer término) del centro, impulsada por el sujeto colectivo trabajo, se aupó sobre la expropiación de los sujetos de la periferia y, en palabras de Fraser (2020) “el *ciudadano-trabajador blanco libre y explotable* emergió como la otra cara antitética de su propia condición abyecta y habilitante: el *sujeto expropiable, racializado y dependiente*”. El racismo moderno encontró así “un ancla duradera en la estructura profunda de la sociedad capitalista”¹⁵, como ya había señalado Quijano al señalar la pervivencia de la división racial del trabajo (2014). Aun cuando la autora y el autor citados no lo señalan en los textos que aquí se recogen, es necesario recordar que existe una relación similar entre la dominación patriarcal y el surgimiento y consolidación del capitalismo (Federici, 2010).

Los dos mecanismos, las dos “ex”, quedaban imbricados y su relación posterior ha pasado por momentos de mayor o menor cercanía, con fronteras más o menos diluidas. Como es bien sabido, en los núcleos clásicos de industrialización, y durante la primera parte del siglo XX, el trabajo asalariado “libre” pasó de condición indigna a convertirse en el estado más deseado (Castel, 2002). A lo largo de un periodo que fue desde principios del siglo XX hasta los años setenta, se combinaron un conjunto de vectores de presión como son la conformación, asentamiento y reconocimiento del movimiento sindical; la intervención estatal a través del Derecho democrático del Trabajo; la tendencia al alza de las condiciones laborales, fundamentalmente el tiempo de trabajo y los salarios; los modelos de seguros sociales

co del derecho civil, precedido de una larga época de utilización de formas violentas juridificadas para sujeción de la mano de obra. De hecho, esta sujeción del trabajo a las nuevas formas de explotación fabril fue uno de los grandes problemas de la época (Moulier-Boutang, 2006). Como se viene indicando en este texto, a ambas condiciones se sumó, de manera necesaria, la expropiación colonial del trabajo esclavo y de la naturaleza.

15 Aporta Fraser una explicación, simplificada y discutida, que pretende ejemplificar la relación entre las dos “ex”: “la expropiación de las poblaciones de la periferia (incluida la periferia dentro del centro) las que suministraron los alimentos baratos, los textiles, los minerales y la energía sin los cuales la explotación de los trabajadores industriales metropolitanos no habría sido rentable” (Fraser, 2018). Lo más interesante del párrafo es la posibilidad de aplicar esta vinculación al momento presente en sectores como, por ejemplo, el textil.

y la posterior seguridad social; las políticas de creación de empleo y protección del desempleo, etc., que produjeron una mejora progresiva de las condiciones de explotación (Prieto Rodríguez, 2017). El paso de la condición obrera a la condición salarial¹⁶ condujo, en los Estados centrales, a la construcción de la “ciudadanía laboral” como paradigma de la ruptura del binomio trabajo asalariado-pobreza. En el nuevo régimen del capitalismo post Segunda Guerra Mundial dirigido por el Estado, nacía el Derecho del Trabajo, como marco jurídico de las relaciones de trabajo de tipo fordista. Un marco jurídico iuslaboral que, creado para la regulación de una relación de intercambio determinada de fuerza de trabajo por salario, fue expandido a través de las estructuras de poder colonial (políticas y económicas pero también académicas) a los países de la periferia, provocando un desajuste entre la regulación y la realidad que perdura hasta nuestros días.

Junto con las relaciones de explotación reguladas, Fraser recuerda la persistencia de distintas situaciones de expropiación, tanto en el centro como en la periferia y la evolución de su relación hasta la actualidad.

La expropiación está en aumento, tanto que, de hecho, amenaza con superar una vez más a la explotación como fuente de valor e impulsor de la acumulación de capital. Estos dos aspectos están estrechamente relacionados. A medida que la industria migra y las finanzas hacen metástasis, la expropiación se está universalizando, afectando no solo a sus sujetos tradicionales, sino también a aquellos que antes estaban protegidos por su condición de ciudadanos-trabajadores e individuos libres (Fraser, 2018).

¹⁶ Se parte de la distinción que realiza Castel al distinguir entre tres formas dominantes de cristalización de las relaciones de trabajo en la sociedad industrial: la condición proletaria, la condición obrera y la condición salarial. La condición proletaria marcaba una situación de quasi exclusión del trabajador del cuerpo social que dio lugar a la cuestión social histórica, entendiendo esta como la toma de conciencia de la existencia de una fractura central en la sociedad, escenificada en el pauperismo vinculado a la condición proletaria, la cual implicaba el peligro de disociación del conjunto social (Castel, 2002).

En este aumento de relaciones no libres han sido partícipes tanto la clase capitalista como el poder estatal. Por un lado, según escribía Brass, los propietarios de los medios de producción tratan de definir y redefinir al sujeto trabajador limitando el ejercicio de su libertad como propietario de la mercancía fuerza de trabajo (Brass, 1977). Esta redefinición se evidencia con claridad en el momento actual en fenómenos como la proliferación del trabajo en plataformas pero también, y a ello se refería el autor, a las estrategias del capital para conseguir la introducción o reintroducción de relaciones no libres, ya sea importando mano de obra migrante, ya sea trasladando su producción a lugares donde es posible mantener relaciones de expropiación de la libertad para trabajar o, por último, exacerbando las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo local, presionada por la competencia global. En estas dinámicas, la importancia de la deslocalización productiva global vinculada al desarrollo de las cadenas globales de valor (CGV) y la nueva división internacional del trabajo, deben ocupar un lugar central en el análisis de las causas y realidades de la esclavitud contemporánea (Guamán Hernández, 2023a; Nolan y Bott, 2018; Organización Internacional del Trabajo et al., 2019; Shilling et al., 2021; Stringer y Michailova, 2018; Voss, 2020)

Evidentemente, y así también lo han señalado múltiples autoras, en esta estrategia se requiere la connivencia de los poderes públicos. En el marco estatal, y, como señalaba LeBaron, el camino hacia el trabajo no libre se allana a través de las políticas laborales neoliberales que, desde fines de la década de 1970, han privilegiado la seguridad del capital por sobre la seguridad de la mayoría de la población (LeBaron, 2011), devaluando el trabajo e intentando limitar el poder del sujeto colectivo laboral. Al tiempo, en el ámbito supranacional, el impulso de la *Lex Mercatoria* ha proporcionado el escenario jurídico idóneo para la transnacionalización de las relaciones de producción (Guamán Hernández, 2023b), sin que la regulación del trabajo o el contrapoder de los sujetos colectivos haya conseguido una articulación semejante.

Así, y en palabras de Genevieve LeBaron, es necesario sostener que el “trabajo no libre” no es una cuestión incidental en la globalización capitalista sino un resultado extremo, pero no anormal, de las transformaciones económicas y políticas dado que el neoliberalismo ha reforzado los vínculos entre la propiedad privada y la disciplina de mercado, profundizando las distintas formas de falta de libertad e inseguridad para amplias capas de la clase trabajadora (LeBaron, 2015, 2021; Rioux, LeBaron y Verovšek, 2019; Stringer y Michailova, 2018). Más aun, con las cifras actuales, es incluso posible afirmar que la proliferación de relaciones laborales no libres en el capitalismo neoliberal ha sido un elemento fundamental, acaso un elemento de impulso, de un cambio más amplio por el cual todo el espectro de la explotación laboral se ha inclinado hacia una mayor falta de libertad (LeBaron, 2011, 2015, 2016). Sobre esta idea, merece la pena finalizar este epígrafe con una cita textual de Fraser, que apuntala la vinculación contemporánea entre explotación y expropiación y que invita, necesariamente, a pensar soluciones conjuntas:

En el régimen actual, entonces, nos encontramos con un nuevo entrelazamiento de la explotación y la expropiación, y una nueva lógica de subjetivación política. En lugar de la anterior y tajante división entre sujetos expropiables dependientes y trabajadores libres explotables, aparece un continuo. En un extremo se encuentra la masa creciente de sujetos indefensos y expropiables; por el otro, las menguantes filas de ciudadanos-trabajadores protegidos, sujetos sólo a la explotación. En el centro se encuentra una nueva figura, formalmente libre pero agudamente vulnerable: el ciudadano-trabajador expropiado y explotado. Esta nueva figura, que ya no se limita a las poblaciones periféricas y a las minorías raciales, se está convirtiendo en la norma (Fraser, 2018)

Este vínculo entre explotación y expropiación y su vinculación con el capitalismo financiarizado y globalizado nos proporciona

el marco de análisis necesario para abordar, de manera necesariamente breve, el estudio de un caso reciente de esclavitud, conocido como “caso Furukawa”, acaecido en Ecuador. En este caso, que salió a la luz de la opinión pública en el año 2018, se entrecruzan con claridad los vectores de dominación señalados y ha sido calificado por la Corte Constitucional ecuatoriana en el mes de noviembre de 2024 como una situación de servidumbre de la gleba.¹⁷ Su disección, a la luz del marco teórico desarrollado en este apartado, pretende aportar luz a las preguntas anteriormente formuladas. ¿Por qué una situación como la esclavitud, presumida generalmente como “incompatible con el mundo moderno” se encuentra absolutamente presente en nuestra cotidianidad? ¿Cuáles son las formas de dominación que, más allá de la relación capital-trabajo, explican la pervivencia de las situaciones de trabajo forzoso? ¿Cuál es la relación de complementariedad/necesidad entre las situaciones de trabajo forzoso u otras formas análogas a la esclavitud y las situaciones de trabajo precarizado o maxi-exploitado? ¿Dónde está la línea que delimita ambas situaciones? ¿Cuál es la relación de causalidad/necesidad entre estas situaciones y el desarrollo creciente de las Cadenas Globales de Valor?

De manera previa al tratamiento del caso es necesario abordar, igualmente de manera escueta, el encuadre jurídico de la esclavitud.

LA ESCLAVITUD Y EL DERECHO: EL PROBLEMA DEL ENFOQUE Y DE LA REPARACIÓN

El repudio jurídico frente al comercio, venta y explotación de personas esclavas se ha plasmado en más de dos siglos de abolicionismo jurídico,¹⁸ de hecho, la esclavitud es una de las pocas cuestiones que el derecho internacional condena de manera indiscutible, considerada una norma imperativa del derecho internacional (*jus cogens*) que conlleva obligaciones *erga omnes* según la Corte Internacional de Justicia.¹⁹

17 Sentencia 1072-21-JP/24 Esclavitud moderna en Furukawa. Caso 1072-21-JP y acumulados.

18 Ver nota al pie supra.

19 Vid. Corte Internacional de Justicia, caso Barcelona Traction, Light and Power Company (Belgium v. Spain), 5 de febrero de 1970, párrafo 34. Sentencia de la Corte

El abolicionismo jurídico del siglo XX discurrió, siguiendo la división de Allain, por dos fases diferenciadas, en primer lugar, el período de 1922 a 1956, cuando se trazaron los parámetros legales de la esclavitud en un contexto colonial; en segundo lugar, el período comprendido entre 1966 y 1989, en el que la descolonización significó un alejamiento de la definición jurídica de la esclavitud (Allain, 2012a).

En la primera fase, el punto neurálgico fue la Convención sobre la Esclavitud de 1926, en la que se definió “esclavitud” como “el estado o condición de un individuo sobre el que se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos”. Esta definición, a pesar de la multiplicidad de instrumentos y jurisprudencia posteriores, sigue teniendo plena vigencia (Allain, 2012a) aunque, como han remarcado Allain y Bales, “los contornos legales de la esclavitud siguen siendo controvertidos, no necesariamente a pesar de la definición de esclavitud de 1926, sino a causa de ella” (Allain y Bales, 2012). Posteriormente, la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud (1956) incluyó en su artículo primero las siguientes “instituciones y prácticas análogas a la esclavitud”: la servidumbre por deudas, la servidumbre de la gleba, el matrimonio servil y la explotación infantil.²⁰

La cuestión del trabajo forzoso, no incluido en la Convención suplementaria, fue adjudicada al ámbito de la OIT desde 1926.²¹ El primer texto de esta organización sobre la cuestión, el Convenio 29

Interamericana de Derechos Humanos, caso trabajadores de la hacienda Brasil verde vs. Brasil, 20 de octubre de 2016, párrafo 249.

20 En palabras de Allain: “No se puede obviar el hecho de que la definición de esclavitud surgió en pleno apogeo del imperialismo europeo en tanto que colonialismo, durante la era de la Sociedad de Naciones, en la que se pretendía que fuera aplicable, en su mayor parte, a los ‘Otros’: a los no miembros de la Sociedad. [...]. Por su parte, la Convención suplementaria de 1956, que reproducía la definición de esclavitud de 1926, puede considerarse como una de las últimas piezas de la legislación colonial, un disparo de despedida” (Allain, 2012b).

21 Cuando se aprobó la Convención de 1926, la Asamblea de la Sociedad de Naciones también aprobó una resolución en la que encomendaba la lucha contra el trabajo forzoso a la Oficina Internacional del Trabajo. Desde ese momento, la OIT asumió el tema como uno de sus ejes fundamentales de actuación.

sobre el trabajo forzoso adoptado en 1930, evidenciaba que la principal preocupación era todavía combatir la imposición de trabajo forzoso u obligatorio por parte de algunos países en el ámbito colonial. Con su posterior Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957, esta institución aceptó que el trabajo forzoso u obligatorio tenía múltiples facetas y ámbitos, de ahí que su artículo primero señale que se prohíbe el trabajo forzoso como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en huelgas; como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

La prohibición de la esclavitud se incluyó en los instrumentos de derechos humanos internacionales y regionales, destacando el art. 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); o el art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).²² Además, la esclavitud fue incluida como un crimen contra la humanidad en los Tribunales internacionales como el Estatuto del Tribunal Militar Internacional de Núremberg, de 1945, y del Tribunal Militar Internacional de Tokio, de 1946 (García Sedano, 2017).

Tras esta primera fase de codificación y desarrollo, y siguiendo la periodificación de Allain, comenzó un segundo periodo comprendido entre 1966 y 1989, coincidente con el proceso de descolonización. Fue testigo de importantes discusiones en el ámbito *onusiano* respecto del alcance del término “esclavitud”, “institución análoga a la esclavitud” y “prácticas análogas a la esclavitud”. Según la opinión del autor, “como resultado del uso variado y continuado de la terminología en el sistema de las Naciones Unidas, los términos jurídicos

22 Para un recorrido por los marcos regulatorios fundamentales ya desde el siglo XX vid.: Pérez Alonso et al., 2017. Son igualmente de particular interés para el análisis del marco jurídico señalado las tesis de Bedmar Carrillo (2022) y Valverde Cano (2020).

se perdieron, ofuscados por un sistema de las Naciones Unidas que pretendía ir más allá de los dictados de las Convenciones de 1926 y 1956, y lo hizo, aunque en el plano político más que en el jurídico” (Allain, 2012a).²³

Al final del siglo XX la construcción del régimen jurídico de la esclavitud llevaba décadas aletargada. Sin embargo, el interés sobre el tema cobró fuerza al comienzo del presente siglo impulsado por las abundantes denuncias de las situaciones de esclavitud contemporánea lanzadas desde la sociedad civil y la doctrina. Estas denuncias pusieron en el centro del debate el concepto de “nueva esclavitud”, lanzando una amplia discusión teórica y evidenciando la necesidad de impulsar un “nuevo abolicionismo”. En concreto, una de las obras importantes para el relanzamiento del debate global sobre esclavitud en nuestros días fue la de Kevin Bales titulada *Disposable People: New Slavery in the Global Economy* (Bales, 1999), que aportaba cifras, relatos y evidencias de la existencia de lo que el autor denominó “nueva esclavitud”, en contraposición de la que el autor denomina esclavitud antigua (en realidad se refería a la moderna), con la que en su opinión no existían evidentes continuidades.²⁴

23 Sin ánimo de entrar en el largo problema terminológico y conceptual entre “esclavitud”, “prácticas análogas a la esclavitud”, “prácticas esclavistas” y “esclavitud moderna”, merece la pena citar un fragmento de la tesis doctoral de Bedmar, orientado al estudio de la cuestión. En la línea de Allain, el autor remarcó la confusión que se agravó con el documento de trabajo encargado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y elaborado por David Weissbrodt junto con la Liga contra la Esclavitud en el año 2000 (Weissbrodt, 2002), titulado “La Abolición de la Esclavitud y sus Formas contemporáneas”. A pesar de afirmar que la propiedad debía ser el elemento común diferenciador que permite identificar la esclavitud y sus formas contemporáneas de otras situaciones, el documento abarcó otras modalidades de explotación donde esas formas de propiedad no están presentes. Posteriormente, siguiendo lo relatado por Bedmar, “en lugar de aclarar los términos, Naciones Unidas acuñó el término ‘prácticas esclavistas’ (*slavery-likepractice*), concepto que más tarde se fusionaría con el de esclavitud y/o prácticas similares a la esclavitud. Como resultado de todo este caos y confusión y de la continua reutilización de la terminología, los conceptos legales entraron en una sombra jurídica y se perdieron oscurecidos por un sistema en el que Naciones Unidas intentó llegar más allá de los límites de los Convenios de 1926 y de 1956, otorgándole mayor importancia a la diplomacia y a la política que al plano normativo” (Bedmar Carrillo, 2022).

24 La obra de Bales de 1999 ha sido muy criticada, tanto por la metodología de cuantificación que no queda clara, aunque apunta continuamente una cifra de 27

Entre otras cuestiones, y como señala García Sedano (2017), Bales realizó la comparación de la trata de seres humanos con la trata trasatlántica de esclavos, su obra de denuncia y alerta social al tiempo coadyuvó a relanzar la lucha jurídica contra la trata que en el ámbito internacional se concretaba con la adopción de la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (el conocido como Protocolo de Palermo del año 2000). Más allá de la trata, la lucha contra la esclavitud encontró acomodo en el inciso c) del párrafo 2 del artículo 7 del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (1998) donde se definió la “esclavitud” como un crimen de lesa humanidad incluido en el ámbito de competencia de la Corte. Por su parte, la OIT relanzaba el combate contra el trabajo forzoso, con la adopción del Protocolo sobre el Trabajo Forzoso (2014) y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias) N°. 203 (2014). En paralelo, la comunidad internacional se comprometió a erradicar el trabajo forzoso de aquí a 2030 en Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas N° 8.7. Mientras, en el plano estatal, la carencia de marcos jurídicos que aborden la esclavitud y sus formas análogas desde el derecho penal siga siendo evidente.²⁵

millones de personas, como por la falta de marco teórico sólido respecto de la historia de la esclavitud, su relación con el capitalismo y las evidentes continuidades existentes entre las distintas formas de trabajo no libre que han existido en convivencia con el trabajo asalariado. Algunos fragmentos de la obra de Bales se contraponen de manera clara a los argumentos sostenidos en estas páginas. Frases como “la raza cuenta muy poco en la nueva esclavitud” (p. 11) o “la corrupción política, unida al espectacular crecimiento de la población y a su continuo empobrecimiento, ha dado lugar a la nueva esclavitud. Por primera vez en la historia hay una superabundancia de esclavos potenciales” (p. 15), revelan el enfoque liberal de Bales que, a lo largo de su obra, considera la esclavitud contemporánea como una realidad radicalmente separada del conjunto del “trabajo libre”. Como señala LeBaron, Bales y otros autores con enfoque liberal tienden retratar el trabajo forzoso como algo que ocurre “en las sombras de la economía” obviando la fundamental relación entre capitalismo y esclavitud y subrayando las causas individuales y no sistémicas (LeBaron, 2021). Aun así, no cabe duda de la importancia del conjunto del trabajo del autor en cuanto a la denuncia de las situaciones de esclavitud e impulso de la consecución de nuevos mecanismos jurídicos.

25 Siguiendo el estudio comparado de Schwarz y Allain (2020) es posible afirmar que en la actualidad, un 49 por ciento de países del mundo carecen de legislación penal que prohíba específicamente la esclavitud o el comercio de esclavos, un 93 por ciento no criminaliza la servidumbre, y un 58 por ciento no penalizan el trabajo

Además, en la construcción jurídica actual contra la esclavitud, han adquirido un protagonismo creciente los pronunciamientos de diversos tribunales de carácter supranacional.²⁶ Entre otros casos, es posible citar los siguientes: el caso *Kunarac et al.* del año 2000 del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia²⁷; el caso *Brima* de 2008, del Tribunal Especial para Sierra Leona²⁸; los casos *Siliadin* de 2005; *Rantsev* de 2010 y *Chowdury* de 2017 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos²⁹; el caso *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde* de 2016³⁰ de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; o el caso *Mani Koraou c. Níger*³¹ de 2008 del Tribunal de Justicia de la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental.

Por último, en este breve recorrido por los contornos jurídicos actuales de la esclavitud es imprescindible citar la contribución doctrinal, plasmada en las Directrices Bellagio-Harvard de 2012 sobre los parámetros jurídicos de la esclavitud, redactadas por los miembros de la Red de Investigación sobre los Parámetros Jurídicos de Esclavitud. En consonancia con lo elaborado por Allain y otros autores de relevancia, que impulsaron las Directrices, en ellas se señala que la esclavitud conlleva, necesariamente, el ejercicio de “los atributos del derecho de propiedad” y que esta expresión debe ser entendida como “la manifestación de un control sobre una persona de tal manera que se le prive significativamente de su

forzoso, pese a ser signatarios de los Convenios OIT pertinentes al respecto. Solo 5 Estados (3 por ciento) cuentan con disposiciones penales específicas que aborden todas las prácticas principales (esclavitud, servidumbre, prácticas similares a la esclavitud, trabajo forzoso y trata de personas).

26 Para un recorrido por la jurisprudencia contemporánea sobre esclavitud vid. (Allain, 2012a) (Bedmar Carrillo, 2017)

27 Caso Kunarac y otros (núm. IT-96-23/1-T), 22 de febrero de 2001.

28 Caso Brima y otros (SCSL-2004-16-A), 22 de febrero de 2008.

29 Caso Siliadin contra Francia (núm. 73316/2001), 26 de julio de 2005; caso Rantsev contra Chipre y Rusia (núm. 25965/04), 7 de junio de 2010; caso Chowdury y otros contra Grecia (núm. 21884/15), 30 de marzo de 2017.

30 Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil verde contra Brasil, sentencia de 26 de octubre de 2016.

31 Caso Hadijatou Mani Koraou v Níger, 27 de octubre de 2008.

libertad individual, con intención de explotación mediante el uso, la gestión, el beneficio, la transferencia o el despojarse, de esa persona. Por lo general, este ejercicio se apoyará y se obtendrá a través de medios tales como la violencia, el engaño y/o la coacción”.

En las Directrices se afirma que, para determinar jurídicamente un caso de esclavitud, hay que buscar la posesión y esta supone, en esencia, el control de una persona sobre otra, tal y como si se controlara una cosa.

Tal control puede ser físico, aunque los condicionamientos físicos no siempre serán necesarios para el mantenimiento del control efectivo sobre una persona. Manifestaciones más abstractas de control sobre una persona pueden revelarse en intentos de retener documentos de identidad, de restringir la libre circulación o el acceso a las autoridades estatales o a los procedimientos legales o, también pueden manifestarse en los intentos de forjar una nueva identidad mediante la imposición de una nueva religión, de un nuevo idioma, de un nuevo lugar de residencia, o de un matrimonio forzado. [...] Fundamentalmente, cuando se manifieste tal control, se privará significativamente a esa persona de su libertad individual por un período de tiempo que resulta, para ella, indeterminado (Allain, 2012c).

En el mismo sentido, la CIDH, en su sentencia del caso *Hacienda Verde*, afirmó (siguiendo lo establecido en el peritaje escrito de Jean Allain) que el control se podría equiparar a la pérdida de la propia voluntad o a una disminución considerable de la autonomía personal. Así, “el llamado ‘ejercicio de atributos de la propiedad’ debe ser entendido en los días actuales como el control ejercido sobre una persona que le restrinja o prive significativamente de su libertad individual, con intención de explotación mediante el uso, la gestión, el beneficio, la transferencia o el despojarse de una persona”. La Corte recoge el siguiente listado de “atributos del derecho de propiedad”: a) restricción o control de la autonomía individual; b) pérdida o restricción

de la libertad de movimiento de una persona; c) la obtención de un provecho por parte del perpetrador; d) la ausencia de consentimiento o de libre albedrío de la víctima, o su imposibilidad o irrelevancia debido a la amenaza de uso de la violencia u otras formas de coerción, el miedo de violencia, el engaño o las falsas promesas; e) el uso de violencia física o psicológica; f) la posición de vulnerabilidad de la víctima; g) la detención o cautiverio, i) la explotación.

Como se señalaba en apartados anteriores, las situaciones de expropiación de la vida y el trabajo tienen múltiples expresiones y existe un *continuum* entre las violaciones de derechos más graves, donde se situaría la esclavitud, las situaciones análogas y otras situaciones colindantes, de explotación maximizada, que pueden cruzar la línea divisoria en ocasiones y que sin duda tienen una vinculación, dado que en la actualidad es imposible hablar de mercados de trabajo estancos.

En esta línea, es interesante la explicación que Pérez Alonso aporta respecto de la relación entre esclavitud y trabajo forzoso:

existe una gradación entre las violaciones de derechos humanos [...] de tal manera que la situación de trabajo forzoso sería la menos grave, pasando por la servidumbre hasta llegar a la esclavitud. Estamos, por tanto, ante situaciones diferentes, que podemos delimitar por el grado de afección a la libertad personal y a la personalidad jurídica de la víctima, es decir, por el grado de degradación o cosificación de la persona. En esta línea podría afirmarse que “la esclavitud engloba la servidumbre y el trabajo forzoso, y la servidumbre, el trabajo forzoso. O, en otras palabras: todos los casos de esclavitud son casos de servidumbre y de trabajo forzoso y todos los de servidumbre son también de trabajo forzoso; pero no al revés (Pérez Alonso, 2019).

En este *continuum* de situaciones, nos interesa en concreto una definición, la de “servidumbre de la gleba”, por su centralidad en el caso Furukawa, que se trata en el apartado siguiente.

La servidumbre de la gleba se definió en el art. 1.b) de la Convención suplementaria de 1956 como “la condición de la persona que está obligada por la ley, por la costumbre o por un acuerdo a vivir y a trabajar sobre una tierra que pertenece a otra persona y a prestar a ésta, mediante remuneración o gratuitamente, determinados servicios, sin libertad para cambiar su condición”. Se trata de una práctica análoga a la esclavitud, vinculada a determinados sistemas de propiedad de la tierra y expropiación del trabajo, que en América Latina se han denominado genéricamente “peonaje”. En el documento de análisis de la esclavitud y sus formas contemporáneas, encargado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en 2002, se aborda esta práctica de peonaje, señalando que:

Esas prácticas, que se habían desarrollado en el contexto de la conquista, la subyugación de los pueblos indígenas y la confiscación de sus tierras, consistían en que un propietario cedía un terreno a un “siervo” o “peón” a cambio de servicios específicos, entre ellos: 1) entregar al propietario una parte de los productos de la cosecha (“aparcería”), 2) trabajar para el propietario o 3) realizar otros trabajos, por ejemplo tareas domésticas para la familia del propietario. En cada caso, lo que se considera en sí mismo una forma de esclavitud no es llevar a cabo trabajos a cambio del acceso a la tierra sino la incapacidad de dejar la condición del siervo. [...]

En algunos casos la condición de “siervo” es hereditaria y afecta a familias enteras de modo permanente, mientras que en otros casos está relacionada con la servidumbre por deudas o está reforzada por esta servidumbre; en este último caso, las personas afectadas tienen la obligación de continuar trabajando para el terrateniente a consecuencia de deudas que se supone tienen para con él, además de por su condición de aparceros.

Los contornos jurídicos de la servidumbre de la gleba también han sido desarrollados por la jurisprudencia anteriormente señalada, que resumió la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el mencionado caso *Hacienda Verde*, y a la luz del art. 6 de la Convención Americana de Derechos Humanos, de la siguiente manera:

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en el Caso Siliadin vs. Francia mencionado anteriormente, determinó que la servidumbre consiste en “la obligación de realizar trabajo para otros, impuesto por medio de coerción, y la obligación de vivir en la propiedad de otra persona, sin la posibilidad de cambiar esa condición”. Posteriormente, el Tribunal Europeo consideró la servidumbre como “una forma agravada de trabajo forzoso o compulsorio”, en el sentido de que la víctima siente que su condición es permanente y no hay posibilidad de cambios. Asimismo, las formas de coerción pueden ser tanto explícitas como sutiles.

Por lo anterior, la Corte coincide con la definición del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre “servidumbre”, y considera que esa expresión del artículo 6.1 de la Convención debe ser interpretada como “la obligación de realizar trabajo para otros, impuesto por medio de coerción, y la obligación de vivir en la propiedad de otra persona, sin la posibilidad de cambiar esa condición”.³²

La dificultad en la delimitación de lo que es y lo que no es servidumbre (expropiación de la vida y el trabajo) radica en el análisis de las formas de coerción que implican que la persona o personas no puedan rechazar o abandonar la situación mencionada. El examen del caso Furukawa, y el análisis jurídico que respecto del mismo realizó la Corte Constitucional del Ecuador, aporta herramientas para establecer esta complicada línea divisoria, entender

32 Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil verde contra Brasil, sentencia del 26 de octubre de 2016. Párrafos 279-280.

las modalidades de control que hoy en día sostienen la expropiación y sus vínculos con las relaciones de trabajo libre (explotado).

EL CASO FURUKAWA: LOS DIVERSOS EJES DE DOMINACIÓN QUE EXPLICAN EL “CONTROL”

La empresa Furukawa, de capital japonés, comenzó a operar en Ecuador en 1963, en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, extendiéndose posteriormente a las provincias de los Ríos y Esmeraldas. Su principal objeto social es el cultivo y la industrialización del abacá³³, liderando el sector en Ecuador desde su llegada al país. En el año 2019 contaba con 32 haciendas que ocupaban una superficie de 2300 hectáreas.

El 14 de mayo de 2018, varias trabajadoras de Furukawa se manifestaron frente a la presidencia de la República del Ecuador, denunciando la existencia de una situación de esclavitud en las haciendas de Furukawa. A partir de ese momento, diversas instituciones (ministerios de Trabajo, Salud, Inclusión y Economía Social, Educación, Interior, Registro Civil, Secretaría Nacional de Gestión de la Política y Defensoría del Pueblo) comenzaron a realizar inspecciones, actuaciones médicas, procesos sancionatorios en materia laboral, etc. En marzo de 2019, la Defensoría del Pueblo de Ecuador instó a la Fiscalía especializada en delincuencia organizada, transnacional e internacional a iniciar una investigación previa, por un presunto delito de trabajos forzados u otras formas de explotación laboral. Según el informe de la Defensoría, la empresa había mantenido a su fuerza de trabajo en “condiciones de vida, vivienda y trabajo indignos, precarios e inhumanos, lo que habría configurado una forma de servidumbre de la gleba, forma contemporánea de esclavitud”.

El 12 de diciembre de 2019, 123 personas presentaron una acción de protección en contra de Furukawa y de los ministerios de Gobierno, Trabajo, Inclusión Económica y Social y

³³ El abacá es una planta de la familia de las musáceas, de unos tres metros de altura, originaria de Filipinas, y de cuyo tronco se saca un filamento textil.

Salud Pública. La sentencia de 19 de abril de 2021 declaró que Furukawa y los tres últimos ministerios señalados habían vulnerado los derechos constitucionales de las y los accionantes. En paralelo, el 29 de junio de 2021, se presentó otra acción de protección contra la empresa y el Ministerio de Trabajo por la Defensoría del Pueblo, en representación de 216 personas. Esta acción fue rechazada al considerar el órgano jurisdiccional que se trataba de materia exclusivamente laboral. Ambos pronunciamientos fueron objeto de sendas apelaciones que finalizaron ante la Corte Constitucional.

El 21 de noviembre de 2024, la Corte Constitucional del Ecuador sentenció que, efectivamente, la empresa Furukawa mantuvo en sus haciendas en Ecuador durante más de cinco décadas (desde 1963 a 2019) una situación de “servidumbre de la gleba”, análoga a la esclavitud, que afectó en conjunto a más de un millar de personas.³⁴ Según los hechos considerados probados, la empresa Furukawa, de capital japonés, mantuvo en sus haciendas en Ecuador durante más de cinco décadas (desde 1963 a 2019) una situación de “servidumbre de la gleba” situación análoga a la esclavitud, que afectó en conjunto a más de un millar de personas. La Corte concluyó que la empresa aplicó un modelo de negocio basado en la esclavitud, aprovechándose de la situación de vulnerabilidad de personas pobres o extremadamente pobres y principalmente de origen afrodescendiente, incluyendo la explotación de niñas y niños y con una afectación específica de género. Esta vulneración de derechos derivó, según se estima en la sentencia, no solo de la actuación abusiva de una empresa privada sino también de las omisiones estatales de sus deberes de protección de los derechos humanos. Por todo lo anterior, la Corte impuso unas extensas e interesantes medidas de reparación, que se analizan brevemente al final de este apartado.

³⁴ Sentencia 1072-21-JP/24 Esclavitud moderna en Furukawa. Caso 1072-21-JP y acumulados. Sobre los hechos de este caso, cuya denuncia ante las instituciones ecuatorianas se produjo en 2018, vid. Sales Pallarés (2021).

La exhaustividad del pronunciamiento de la Corte Constitucional permite la utilización de su contenido como fuente para la descripción del supuesto de hecho del caso y su encuadre jurídico. La información que aquí se transcribe se basa, fundamentalmente, en aquello que la sentencia considera como hechos probados, derivados tanto de informes de otras instituciones como de la propia práctica de prueba realizada por la Corte Constitucional.

Las y los abacaleros que trabajaban para Furukawa, en su mayoría afrodescendientes, vivían y trabajaban en campamentos dentro de las haciendas, donde habían nacido y comenzado a trabajar desde niños con sus padres y madres, algunos de ellos carecían incluso de cédulas de identidad ni registro civil. Desde el inicio de las actividades de la empresa, las personas abacaleras y sus familias se instalaron en los campamentos, construidos por la empresa a ese fin, y dedicaron su vida a cosechar la fibra del abacá.

Las actividades vinculadas a la extracción de fibra del abacá son extenuantes y peligrosas,³⁵ además, por los tiempos de cosecha del abacá (3 meses), las y los abacaleros eran constantemente trasladados de campamento para lograr cosechar la fibra en todas las haciendas. El modelo de explotación (expropiación) de la empresa estaba basado en el pago del trabajo vinculado a la producción alcanzada, descontándose además el coste de las

35 Según se detalla en la sentencia de 19 de abril de 2021, que resolvió la primera de las dos acciones de protección señaladas, las y los abacaleros “son los encargados de quitar las hojas de la musácea, tumbar los tallos (zunque y talleo), descortezan el tallo para extraer los tonguillos con cuchillo y machete (tuzeo), los cuales son transportados hasta el campamento (burreo), donde los tonguillos son procesados en máquinas para extraer la fibra (maquineo), para luego ser secada en estructuras mixtas (tendaleo). Solo después de este proceso, la empresa retira la fibra de los campamentos para limpiarla, empaquetarla y finalmente exportarla. A esto hay que sumar otros dos trabajos que no aparecen en el informe de la Defensoría del Pueblo del Ecuador y que complementan la actividad, aunque son más ocasionales: Chapeador: quien da mantenimiento y limpia los terrenos de la maleza que rodea a plantas de abacá. Deshijador: quien selecciona los brotes de abacá para la siguiente cosecha. Adicionalmente se desarrollan varios trabajos no remunerados dentro de las haciendas, por ejemplo, el que realizan las mujeres para la preparación de alimentos, que de manera indirecta redundaba en beneficio económico a la empresa”.

herramientas, del alojamiento, del arrendamiento de la hacienda correspondiente,³⁶ etc. Toda la fibra cosechada debía entregarse en exclusiva a Furukawa. Con los modelos de organización de la producción y del trabajo, a las personas abacaleras no les quedaba más remedio que realizar largas jornadas laborales y trabajar sin las precauciones necesarias para poder llegar a un mínimo de producción que les permitiera la obtención de ingresos mínimos para la satisfacción de las necesidades básicas,³⁷ manteniéndose las familias en situación de extrema pobreza.

Los campamentos carecían de instalaciones sanitarias básicas, ni agua potable, ni luz, ventilación adecuada y tampoco un sistema de tratamiento de desechos. Las familias de un promedio de siete personas vivían en espacios de un solo cuarto, hacinadas, sin colchones ni mobiliario adecuado. Las haciendas estaban alejadas de centros educativos y de salud, las entradas para vehículos estaban cerradas bajo llave, y para las personas abacaleras, la única posibilidad de salir de las haciendas era a pie. El nivel educativo de las personas abacaleras era mínimo, con elevados porcentajes de analfabetismo, sus capacidades

36 En la sentencia de la Corte Constitucional se relata el modelo de organización de la producción impuesto por la empresa, diferenciándose tres etapas. Desde 1963 hasta 2000, el trabajo en las haciendas estaba organizado por jefes de grupo, directamente dependientes de la empresa. Posteriormente, entre el año 2000 y 2011, la empresa terciarizó la producción, con empresas intermediarias que pagaban a las personas abacaleros (los contratistas). La prohibición de terciarización en Ecuador llevó a la empresa a cambiar de modelo, organizando “contratos de arrendamiento” en las haciendas. De cada arrendador dependían un grupo de personas abacaleras, y respondían ante él, de manera que el arrendatario tenía la obligación de dedicar el predio arrendado exclusivamente a la producción del abacá y Furukawa no asumía responsabilidad alguna respecto de las personas que se dedicaban al cultivo del abacá. Esta última organización es la típica en el modelo de cadenas globales de valor.

37 Según el relato de los hechos que se contiene en la sentencia de la primera acción de protección: “el pago que realiza Furukawa lo hace por avance, es decir, las familias están obligadas a cumplir con cuotas de producción para que el arrendatario entregue al mes un determinado número de toneladas –3,4 y hasta 5 toneladas mensual por cada campamento– que debe ser alcanzada como condición para recibir un pago por el trabajo realizado. Es decir, la empresa Furukawa solicita al Arrendatario una cuota quincenal o mensual y este a su vez solicita dicha cuota a los trabajadores que trabajan directamente con el abacá”.

profesionales estaban orientadas en exclusiva al cultivo y procesamiento del abacá. Entre los hechos probados se afirma que muchas personas presentaban evidencias médicas de los efectos nocivos derivados del cultivo del abacá. El trabajo se realizaba sin ningún tipo de protección de riesgos laborales, por añadidura, la lejanía de los centros de salud dificultaba la atención de los accidentes de trabajo y la salud reproductiva. Las mujeres abacaleras parían en los campamentos, sin atención médica.

Tras el análisis de los hechos, la Corte consideró verificado que las personas abacaleras se encontraban en situación de extrema vulnerabilidad, derivada de la pobreza, y de exclusión social, vinculada a su mayoritario origen afrodescendiente. Retomando la jurisprudencia de la CIDH en el Caso Hacienda Verde, la Corte recordó que existe una relación entre las condiciones de extrema vulnerabilidad y exclusión y el riesgo de sufrir esclavitud y que las víctimas de una práctica análoga a la esclavitud comparten habitualmente determinadas características: pobreza, origen en las regiones más pobres del país, menor desarrollo humano y perspectivas de empleo o analfabetismo. Las condiciones de vida en el interior de las haciendas, conocidas, permitidas y promovidas por la empresa, fueron incompatibles con la dignidad y mantuvieron a las y los abacaleros y arrendatarios en situación de vulnerabilidad. Al entender probada esta situación, y sin que la empresa aportara prueba convincente en contrario, la Corte también consideró que Furukawa se aprovechó de la situación de desigualdad estructural “en la que se encontraban los primeros abacaleros que llegaron a sus haciendas y luego continuó aprovechándose del trabajo de sus hijos e hijas a fin de que cosechen abacá en su beneficio”.³⁸

38 El carácter racista de la dominación fue expuesto durante los diferentes momentos de declaración de las víctimas en el proceso. La Corte recoge el siguiente fragmento: “Susana Quiñónez señala que fue víctima de insultos al trabajar el abacá en las haciendas de Furukawa. Al explicar su situación de pobreza, afirma que Paúl Bolaños y Seiji Nagao le dijeron que ‘el negro no tiene derecho a nada’ y que ‘el negro no tiene derecho a tener dinero’”. En esa línea, al referirse a por qué permanece en las haciendas de Furukawa, señala que “pensábamos que así era la vida [...] que

Además, las personas que trabajaban en las haciendas carecían de formación para el acceso a otras actividades laborales, de hecho, en la sentencia se indica que algunas personas salieron de las haciendas pero regresaron al no encontrar trabajo. La mayoría afirmaba que permanecía en las haciendas porque creía que era su única opción para sobrevivir. En palabras de la Corte: “Si las y los abacaleros percibían el cultivo del abacá en las haciendas de Furukawa como su vocación y como su única posibilidad de supervivencia, entonces existe el convencimiento de que la práctica es obligatoria”.³⁹

La extrema pobreza y la sensación de la ausencia de alternativas permitieron a la empresa ejercer el control sobre una población extremadamente vulnerable a la que expropió su fuerza de trabajo. Retomando la línea argumental de Fraser expuesta en la introducción, es fundamental remarcar que este expolio tuvo una intención fundamental, que fue incorporar las capacidades requisadas al proceso de expansión de valor que define al capital (Fraser, 2018). De hecho, la posición en el mercado de la empresa demuestra la rentabilidad de esta expropiación, como señala la Corte:

Furukawa ha sido líder en el mercado del cultivo del abacá inclusive a nivel global. En 2016, Furukawa tenía el primer lugar entre todos los exportadores de abacá y el 34.10% del mercado global, reportando una utilidad de USD 615.921,93. El año siguiente reportó una utilidad de USD 715.597,37.

El éxito económico de Furukawa se debió a que su modelo de negocio estuvo basado en la servidumbre de la gleba,

como afros no teníamos derechos”. De la misma manera, María Guadalupe Preciado explica que, al tener problemas de salud y pedir ayuda al entonces jefe de recursos humanos de Furukawa (Paúl Bolaños), este le respondió que “los negros no sienten”. Sentencia 1072-21-JP/24 Esclavitud moderna en Furukawa. Caso 1072-21-JP y acumulados. Nota al pie 201.

39 Ibídém, párrafo 120.

esto es, en una práctica análoga a la esclavitud que perjudicó a generaciones de personas dedicadas al cultivo del abacá.⁴⁰

Dando por probado todo lo anterior, la Corte consideró que la vulneración de derechos fue producto de la actuación abusiva de una empresa privada pero también de las omisiones estatales de sus deberes de protección de los derechos humanos e impuso medidas de reparación integral amplias. Por un lado, señaló “medidas de compensación en equidad” para reparar los daños materiales e inmateriales respecto de 506 personas y aquellas que puedan ser consideradas víctimas en causas futuras. La empresa debe abonar una serie de cuantías a las víctimas que aumentan en casos de mujeres, niñas, niños, adolescentes y adultos mayores. Además, la sentencia establece un plan de pagos para Furukawa y señala que: “a fin de garantizar el acceso a tierras de las personas afectadas que lo deseen y considerando el arraigo de las y los abacaleros a las plantaciones en las que cultivaron el abacá, una posibilidad para pagar parte de la reparación económica imputada a Furukawa debe ser la entrega de tierras que sean productivas a favor de las personas o los núcleos familiares que lo deseen”. Por otro lado, la Corte determinó como “medida de satisfacción” la obligación de la empresa de pedir disculpas a las personas afectadas en un acto público de reconocimiento de responsabilidad.

En segundo lugar, la Corte estimó la responsabilidad del Estado y de los Ministerios señalados y ordenó dos tipos de medidas, que desarrolla de manera amplia en la sentencia: la adopción de una política pública interinstitucional dirigida a superar las causas estructurales de la servidumbre de la gleba, y la implementación de medidas simbólicas que generen memoria sobre esta servidumbre.

40 Ibídem, párrafo 250.1 y 2.

En el detalle de las medidas se evidencia que el mantenimiento de la situación de esclavitud por parte de la empresa fue consentido por el Estado,⁴¹ demostrándose así los dos vectores presentes en la expansión de las situaciones de explotación.

CONCLUSIONES: EL NUEVO ABOLICIONISMO BASADO EN NORMAS COMERCIALES: UNA SOLUCIÓN JURÍDICA INCORRECTA E INEFICAZ

Las primeras décadas del siglo XXI no solo han venido marcadas por un aumento del número de casos como el que se acaba de analizar, sino también por una incipiente “nueva era abolicionista”, que se ha instalado fundamentalmente en el ámbito jurídico estatal y que se separa de la construcción en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos antes repasada.

En esta nueva era abolicionista, desarrollada fundamentalmente desde el año 2015, el combate contra la esclavitud tiende a alejarse del prisma clásico de los derechos humanos para fundamentarse en el ámbito del consumo y del comercio. Por un lado, en el ámbito anglosajón, han proliferado normas estatales bajo el título de “esclavitud moderna”, fundamentadas en la idea de que una adecuada información sobre las prácticas esclavistas puede influir negativamente en la opción de las personas consumidoras, afectando así la demanda y por tanto los beneficios empresariales,

⁴¹ En concreto, respecto del Ministerio de Trabajo, en la sentencia se afirmó que: “La Corte verificó que las medidas sancionatorias adoptadas por el Ministerio del Trabajo a partir de 2018 fueron insuficientes. La Corte no encontró justificación para que, pese a la gravedad de los hechos constatados por dicha cartera de Estado, en abril de 2019 se haya dejado sin efecto las sanciones impuestas a Furukawa (la clausura y suspensión de actividades) y se haya permitido sin más que la empresa continúe operando. La insuficiencia de las medidas adoptadas por el Ministerio del Trabajo fue cuestionada en el informe de la DPE de 18 de febrero de 2019, en el que se denunció que una persona que se desempeñó como abogado externo de Furukawa ejercía el cargo de inspector integral 7 del trabajo en Santo Domingo de los Tsáchilas a la época de emisión del informe. Estos posibles conflictos de intereses restan eficacia a la vigilancia de las empresas que operan en industrias en las que existen mayores probabilidades de esclavitud y prácticas análogas. Por tanto, la Corte encuentra necesario el diseño de desincentivos a nivel normativo tanto para que las personas se beneficien de la esclavitud o sus prácticas análogas como para que funcionarios del Estado sean cómplices de estas prácticas”.

lo que conllevaría una modificación de las prácticas esclavistas de las empresas.⁴²

Por otro lado, y de manera más reciente, se están impulsando regulaciones comerciales que establecen barreras específicas para importación o comercialización de productos en cuya elaboración haya existido trabajo forzoso. En el año 2022, se aprobó en Estados Unidos, la Uyghur Forced Labour Prevention Act (UFLPA)⁴³ que impone límites a la importación de bienes producidos utilizando trabajo forzoso en China, prohibiendo la importación de bienes extraídos, producidos o fabricados total o parcialmente en Xinjiang o por una entidad, basada en otro lugar de China, pero relacionada con la utilización de trabajo forzoso. La prohibición de importación de productos derivados del trabajo forzoso también se ha incluido en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC), que entró en vigor el 1º de julio de 2020.⁴⁴ En el ámbito de la UE, se han establecido diversas restricciones a la importación, combinadas con prohibiciones a la comercialización vinculadas con diversos temas ambientales y de derechos humanos.⁴⁵ Entre ellas,

42 Las principales normas que siguen esta tendencia son: Transparency in Supply Chains Act (California, 2010); Modern Slavery Act (Reino Unido, 2015); Modern Slavery Act (Australia, 2018); Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act (Canadá, 2023).

43 H.R.6256. To ensure that goods made with forced labor in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region of the People's Republic of China do not enter the United States market, and for other purposes. <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/6256>.

44 En Canadá, se enmendó la Customs Tariff Act (Amendment 2019) y desde julio de 2019 está en vigor la prohibición de importar mercancías extraídas, fabricadas o producidas total o parcialmente mediante trabajo forzoso.

45 V. gr. Reglamento 1007/2009 de 16 de septiembre de 2009 sobre el comercio de productos derivados de la foca; Reglamento 1523/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 11 de diciembre de 2007, por el que se prohíbe la comercialización y la importación a la Comunidad, o exportación desde esta, de pieles de perro y de gato y de productos que las contengan; Reglamento 2023/988 del Parlamento Europeo y del Consejo del 10 de mayo de 2023 relativo a la seguridad general de los productos; Reglamento 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo del 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro en lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo. Reglamento 2023/1115 del Parlamento Europeo y del Consejo del 31 de mayo de 2023, relativo a la comercialización en el mercado de la Unión y a la exportación

destaca el Reglamento por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso⁴⁶, que se aproxima al enfoque desarrollado por Estados Unidos (Guamán Hernández, 2024).

Todas estas regulaciones adolecen de un problema fundamental: la insuficiente consideración de la estrecha relación entre capitalismo y esclavitud, que se desarrolló en el apartado segundo de este texto. Situándose lejos del enfoque basado en los derechos humanos los textos que pretenden combatir la esclavitud contemporánea a través de las medidas comerciales carecen de medidas orientadas específicamente a proteger a las personas que son víctimas del trabajo forzoso, sin contemplar ni medidas indemnizatorias ni mucho menos obligaciones de reparación integral, incluyendo las cuestiones laborales.

La ausencia de medidas de reparación que se focalicen en la responsabilidad de los operadores económicos que utilizan cualquier práctica análoga a la esclavitud a lo largo de sus cadenas es una omisión injustificable, que ignora la estrecha relación entre el trabajo forzoso (esclavitud) y la actual distribución global de la producción estructurada a través de las CGV de las ETN, que permite la continuidad de la acumulación por desposesión. Si no se sanciona de manera efectiva a los culpables yendo más allá de barreras comerciales, se está asumiendo que las empresas pueden seguir usando trabajo forzoso y sencillamente destinar sus productos a otro mercado, o eliminar una línea de producción, “borrando” de su cadena a un grupo de personas trabajadoras sin preocuparse de su suerte ni reparar la violación cometida.

El caso Furukawa nos demuestra que la esclavitud no es un “vestigio precapitalista” y que la expropiación de la vida y la

desde la Unión de determinadas materias primas y productos asociados a la deforestación y la degradación forestal, y por el que se deroga el Reglamento 995/2010. Reglamento 2023/1542 del Parlamento Europeo y del Consejo del 12 de julio de 2023, relativo a las pilas y baterías y sus residuos y por el que se modifican la Directiva 2008/98/CE y el Reglamento 2019/1020 y se deroga la Directiva 2006/66/CE.

46 Reglamento (UE) 2024/3015 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 27 de noviembre de 2024, por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso y se modifica la Directiva (UE) 2019/1937.

naturaleza está profundamente imbricada en el funcionamiento de los actores económicos transnacionales y en muchas ocasiones tolerada por los poderes públicos. La lucha contra la esclavitud no puede abordarse desde el plano comercial, pero tampoco debe pensarse como un ámbito estanco, diferenciado de las luchas contra la explotación y por el trabajo decente.

BIBLIOGRAFÍA

Aguado, Ana (2005). Ciudadanía, mujeres y democracia. *Historia Constitucional*, 6, Article 6. <https://doi.org/10.17811/hc.v0i6.61>

Allain, Jean (2012a). The Legal Definition of Slavery into the Twenty-First Century. En Jean Allain (Ed.), *The Legal Understanding of Slavery* (pp. 199-219). Oxford: Oxford University Press.

Allain, Jean (Ed.). (2012b). *The Legal Understanding of Slavery: From the Historical to the Contemporary*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199660469.001.0001>

Allain, J. (2012c). Bellagio-Harvard Guidelines on the Legal Parameters of Slavery. En *Slavery in International Law* (pp. 371-378). Leiden: Brill.

Allain, Jean y Bales, Kevin (2012). Slavery and Its Definition. *Global Dialogue*, 14(2).

Bales, Kevin (1999). *Disposable people: New slavery in the global economy* (Rev. ed. with a new preface). Berkeley/Los Ángeles: University of California Press.

Bedmar Carrillo, Eulogio (2017). Concepción jurisprudencial de las formas contemporáneas de esclavitud. En Esteban Pérez Alonso, *El derecho ante las formas contemporáneas de esclavitud* (pp. 211-249). Valencia: Tirant lo Blanch.

Bedmar Carrillo, Eulogio (2022). *El derecho penal ante las formas contemporáneas de esclavitud* [Tesis de doctorado]. Universidad de Granada.

Berg, Maxine y Hudson, Pat (2023). *Slavery, capitalism and the industrial revolution*. Cambridge: Polity Press.

Blackburn, Robert (2010). *The Making of New World Slavery: From the Baroque to the Modern, 1492-1800*. Londres/Nueva York: Verso Books.

Brass, Tom (1997). Some observations on unfree labour, capitalist restructuring, and deproletarianization. En Marcel van der Linden y Tom Brass (Eds.), *Free and Unfree Labour*. Berna: Peter Lang.

Brass, Tom (2009). Capitalist Unfree Labour: A Contradiction? *Critical Sociology*, 35(6), 743-765. <https://doi.org/10.1177/0896920509343059>

Casassas, David (2018). *Libertad incondicional: La renta básica en la revolución democrática*. Barcelona: Paidós.

Castel, Robert (2002). *Las metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona: Paidós Ibérica.

Domènec, Antoni (2019). *El eclipse de la fraternidad. Una revisión republicana de la tradición socialista*. Madrid: Akal.

Federici, Silvia (2010). *Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Fogel, Robert William y Engerman, Stanley L. (Eds.). (1992). *Without consent or contract. Conditions of slave and the transition to freedom: Technical papers*. Nueva York/Londres: Norton.

Fraser, Nancy (2018). Roepke Lecture in Economic Geography. From Exploitation to Expropriation: Historic Geographies of Racialized Capitalism. *Economic Geography*, 94(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/00130095.2017.1398045>

Fraser, Nancy (2020). *Los talleres ocultos del capital. Un mapa para la izquierda*. Madrid: Traficantes de sueños.

Fudge, Judy (2018). Modern Slavery, Unfree Labour and the Labour Market: The Social Dynamics of Legal Characterization. *Social & Legal Studies*, 27(4), 414-434. <https://doi.org/10.1177/0964663917746736>

García Sedano, Tania (2017). *El delito de trata de seres humanos, artículo 177 bis, especial análisis de la finalidad de imposición de trabajo o de servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, a la servidumbre y a la mendicidad* [Tesis de doctorado]. Universidad Carlos III de Madrid.

Guamán Hernández, Adoración (2021). Lex Mercatoria. Una aproximación desde el marco de los Derechos Humanos. *Revista de la Academia Colombiana de Jurisprudencia*, 1(374), Article 374.

Guamán Hernández, Adoración (2023a). La esclavitud moderna tiene rostro de mujer: Un análisis de las cadenas globales del textil desde la perspectiva de género. En AA.VV., *Empresas transnacionales, derechos humanos y cadenas de valor. Nuevos desafíos* (pp. 283-306). Coruña: Colex.

Guamán Hernández, Adoración (2023b). Lex Mercatoria, alianzas estatal-corporativas y resistencias desde el uso estratégico del Derecho. *Revista Tlatelolco*, 2(1).

Guamán Hernández, Adoración (2024). Del Reglamento de Minerales a la Directiva de diligencia debida: El nuevo modelo de responsabilidad empresarial impulsado por la Unión Europea. *Revista de derecho social*, 105, 95-117.

Harvey, David (2004). El «nuevo» imperialismo: Acumulación por desposesión. *Socialist Register 2004* (pp. 99-129). Buenos Aires: CLACSO.

International Labour Organization, Walk Free Foundation & International Organization for Migration (IOM) (Eds.) (2022). *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*. International Labour Office.

Lamas, Bruno (2020). Slavery, Abstract Labour, and the Constitution of Capitalism. *Comparativ. Zeitschrift für Globalgeschichte und Vergleichende Gesellschaftsforschung*, 30(5/6), 503-251. https://www.academia.edu/45651600/Slavery_Abstract_Labour_and_the_Constitution_of_Capitalism [en español]

LeBaron, Genevieve (2011). *Neoliberalism and the governance of unfree labor: A feminist political economy account*. York University.

LeBaron, Genevieve (2015). Unfree Labour Beyond Binaries: Insecurity, social hierarchy and labour market restructuring. *International Feminist Journal of Politics*, 17(1), 1-19. <https://doi.org/10.1080/14616742.2013.813160>

LeBaron, Genevieve (2016). Slavery, Human Trafficking, and Forced Labour: Implications for International Development. En Jean Grugel y Daniel Hammett (Eds.), *The Palgrave Handbook of International Development* (pp. 381-398). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/978-1-37-42724-3_22

LeBaron, Genevieve (2021). The Role of Supply Chains in the Global Business of Forced Labour. *Journal of Supply Chain Management*, 57(2), 29-42. <https://doi.org/10.1111/jscm.12258>

Marques, Leonardo (2020). New World Slavery in the Capitalist World Economy. En Kaveh Yazdani y Dilip M. Menon (Eds.), *Capitalisms: Towards a Global History*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780199499717.003.0003>

Marques, Leonardo (2022). Slavery and Capitalism. En Sara R. Beverley Skeggs et al. (Eds.), *The Sage handbook of marxism*. Londres: Sage Publications.

Moore, Jason W. (2020). *El capitalismo en la trama de la vida: Ecología y acumulación del capital*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Morgan, Kenneth (2017). *Cuatro siglos de esclavitud transatlántica*. Barcelona: Crítica.

Moulier-Boutang, Yann (2005). Formes de travail non libre: Accumulation primitive : préhistoire ou histoire continuée du capitalisme ? *Cahiers d'études africaines*, 179180(3), 1069-1092. <https://doi.org/10.4000/etudesafricaines.5744>

Moulier-Boutang, Yann (2006). *De la esclavitud al trabajo asalariado*. Madrid: AKAL.

Noguera Fernández, Albert y Goikoetxea, Jule (2021). *Estallidos*. Barcelona: Bellaterra.

Nolan, Justine y Bott, Gregory. (2018). Global supply chains and human rights: Spotlight on forced labour and modern slavery practices. *Australian Journal of Human Rights*, 24(1), 44-69. <https://doi.org/10.1080/1323238X.2018.1441610>

Organización Internacional del Trabajo (2025a). *Panorama Laboral 2024: América Latina y Caribe*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/OIT-PANORAMA-LABORAL-2024-.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2025b). *World Employment and Social Outlook. Trends 2025*. International Labour Office. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO25_Trends_EN_WEB5.pdf

Organización Internacional del Trabajo, OCDE y

Organización Internacional para las Migraciones y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2019). *Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro*. <https://www.ilo.org/es/publications/erradicar-el-trabajo-infantil-el-trabajo-forzoso-y-la-trata-de-personas-en-0>

Pérez Alonso, Esteban Juan (2019). Tratamiento jurídico penal de las formas contemporáneas de esclavitud. *Revista de Estudios Jurídicos da UNESP*, 23(38). <https://doi.org/10.22171/rej.v23i38.3266>

Pérez Alonso, Esteban Juan et al. (2017). *El derecho ante las formas contemporáneas de esclavitud*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Pérez Rey, Joaquín et al. (2024). La Carta Global de Derechos Laborales, una iniciativa política en la encrucijada del tiempo presente. *Revista de derecho social*, 108, 231-252.

Piqueras Arenas, José Antonio (2012). *La esclavitud en las Españas: Un lazo transatlántico*. Madrid: Los libros de la Catarata.

Piqueras Arenas, Jose Antonio (2020). Some Uncomfortable Evidence on Slavery and Capitalism. *Comparativ: Leipziger Beiträge Zur Universalgeschichte Und Vergleichenden Gesellschaftsforschung*, 30(5/6), 464-487. <https://doi.org/10.26014/j.comp.2019.05-06.02>

Piqueras Arenas, José Antonio (2021). *Negreros: Españoles en el tráfico y en los capitales esclavistas*. Madrid: Los libros de la Catarata.

Piqueras Arenas, Jose Antonio (2024a). *Derecho antiguo y esclavitud moderna. Los esclavos, la ley y la justicia entre Europa y el imperio español de América*. Madrid: Marcial Pons Historia.

Piqueras Arenas, José Antonio (2024b). *El antiesclavismo en España y sus adversarios*. Madrid: Los Libros de la Catarata.

Piqueras Arenas, Jose Antonio (2024c). Second slavery, capital and other slaveries. *Cultural Dynamics*, 36(3), 281-289. <https://doi.org/10.1177/09213740241274453>

Polanyi, Karl (1989). *La Gran transformación: Crítica del liberalismo económico*. Madrid: La Piqueta.

Prieto Rodríguez, Carlos (2017). El futuro del trabajo (decente). De la hegemonía a su crisis, de la centralidad exclusiva

a una centralidad compartida (con los ciudadanos). *Futuro del trabajo. Trabajo decente para todos*, 3, 8-9.

Quijano, Aníbal (2014). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En *Cuestiones y horizontes. De la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder: Antología esencial* (pp. 861-919). Buenos Aires/Lima: CLACSO.

Rioux, Sébastien; LeBaron, Genevieve y Verovšek, Peter J. (2019). Capitalism and unfree labor: A review of Marxist perspectives on modern slavery. *Review of International Political Economy*, 27(3), 709.

Rockman, Seth Edward y Beckert, Sven (2016). *Slavery's capitalism: A new history of American economic development*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

Sales Pallarés, Lorena (2021). El caso Furukawa como exponente de las relaciones entre derechos humanos y empresas y la esclavitud moderna. *Anuario de los Cursos de Derechos Humanos de Donostia-San Sebastián: Donostiako Giza Eskubideei Buruzko Ikastaroen Urtekaria*, 21, 319-352.

Schwarz, Katarina y Allain, Jean (2020). *Antislavery in Domestic Legislation: An Empirical Analysis of National Prohibition Globally*. Monash University. Castan Centre for Human Rights Law. <http://rgdoi.net/10.13140/RG.2.2.27117.54243>

Shilling, Hannah-Jayne; Wiedmann, Thomas y Malik, Arunima (2021). Modern Slavery Footprints in Global Supply Chains. *Journal of Industrial Ecology*, 25(6), 1518-1528. <https://doi.org/10.1111/jiec.13169>

Skrivankova, Klara (2010). Between decent work and forced labour: Examining the continuum of exploitation. York: Joseph Rowntree Foundation, 16.

Stringer, Christina y Michailova, Snejina (2018). Why modern slavery thrives in multinational corporations' global value chains. *Multinational Business Review*, 26(3), 194-206. <https://doi.org/10.1108/MBR-04-2018-0032>

Tomich, Dale W. (2004). *Through the Prism of Slavery: Labor, Capital, and World Economy*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers.

Tomich, Dale W. (2018a). La ‘segunda esclavitud’ y el capitalismo mundial. Una perspectiva para la investigación histórica. *Historia social*, 90, 149-164.

Tomich, Dale W. (2018b). The “Second Slavery”: Bonded Labor and the Transformation of the Nineteenth-Century World Economy. En *Critical Readings on Global Slavery*. Leiden: Brill.

Tomich, Dale W. (2020). Capitalism in Slavery, Slavery in Capitalism. Original Accumulation, Slave Rent and the Formation of the World Market. *Comparativ. Leipziger Beiträge Zur Universalgeschichte Und Vergleichenden Gesellschaftsforschung*, 30(5/6), 522-542.

Valverde Cano, Ana Belén (2020). *Regulación y tratamiento jurídico-penal de las formas contemporáneas de esclavitud*. [Tesis de doctorado]. Universidad de Granada.

Van der Linden, Marcel (2016). Dissecting Coerced Labor. En Marcel van der Linden y Magaly Rodríguez García (Eds.), *On Coerced Labor. Work and Compulsion after Chattel Slavery* (pp. 293-322). Leiden: Brill.

Voss, Hinrich (2020). Implications of the COVID-19 Pandemic for Human Rights and Modern Slavery Vulnerabilities in Global Value Chains. *Transnational Corporations Journal*, 27(2).

Walk Free (2024). *Índice Global de Esclavitud 2023*. Walk Free. <https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/07/01130932/Global-Slavery-Index-2023-Spanish.pdf>

Weissbrodt, David (2002). *La abolición de la esclavitud y sus formas contemporáneas* (HR/PUB/02/4). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Williams, Eric Eustace (2011). *Capitalismo y esclavitud* (1^a ed. de Traficantes de Sueños). Madrid: Traficantes de Sueños.

World Bank (2024). *Poverty, Prosperity and Planet Report 2024. Pathways Out of the Polycrisis*. Washington, DC: World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-2123-3>

LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y LAS PARADOJAS DEL DERECHO

Antonio Baylos

INTRODUCCIÓN

Hablar de explotación no está de moda entre juristas. Y es arriesgado en un ámbito, el jurídico, que prefiere conceptos menos hirientes. Subordinación, dependencia o ajenidad, como conceptos más asumibles por una dogmática que hace depender de la voluntad concorde de las partes de un contrato la aceptación libre de su condición subalterna en lo económico, en lo social y en lo político.

Además, como noción, es polisémica. La explotación es el presupuesto de la relación salarial, sin la cual no se concibe el proceso de valorización del capital. Desde esa perspectiva clásica, funda también el dominio de clase y, en el preciso ámbito de lo jurídico, está en la base de la condición social que caracteriza la relación laboral regulada por el derecho del trabajo. La explotación es el fundamento a su vez de la dominación de género que encarna el patriarcado, en un doble círculo de explotación para las mujeres y trabajadoras. Por tanto es la condición de procedibilidad del sistema económico y de su ordenación social básica, en la que

se fundamenta el sistema de dominio de unas personas sobre otras vigente en nuestro planeta en la actualidad.

Las notas que siguen buscan establecer un debate sobre las certezas que se afirman en el análisis jurídico de las relaciones de trabajo que siguen siendo un elemento crucial para la comprensión del mundo en el que vivimos y en el que la explotación del trabajo en la relación salarial constituye la base del sistema económico y social.

Pero no es este el sentido de uso del término en esta ocasión. Se trata de recuperar esta noción dentro de la *normalidad* del derecho y en concreto del Derecho del Trabajo. Es decir, en la descripción de los términos empleados para representar las características del sistema jurídico-laboral, lo que con propiedad se viene a llamar los *códigos* del Derecho del Trabajo en transformación.

LA EXPLOTACIÓN Y EL DERECHO DEL TRABAJO

En una primera aproximación, la explotación se presenta como un concepto que resume la no aplicación de las normas (protectoras) del Derecho del Trabajo a una situación laboral en la que una persona presta a otra sus servicios de manera subordinada a cambio de una remuneración. La inaplicación de la norma laboral implica a su vez la elusión de la tutela colectiva y sindical y el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de seguridad social que se superpone a la puramente contractual en el nivel individual. Es decir, la actividad no se reconoce como laboral en el sentido en el que se define por el ordenamiento, carece de los mecanismos e instituciones que se regulan en el Derecho del Trabajo y se incumplen a su vez los deberes contributivos que esta relación lleva aparejada con el sistema de Seguridad Social. Esta situación priva al trabajo de sus atributos como derecho a obtener una existencia digna y refuerza el carácter exclusivamente mercantil de la fuerza de trabajo.

Pero puede también significar que, definida la relación de trabajo como plenamente incursa en el ámbito de protección del Derecho del Trabajo, se traspasan de manera amplia todos los límites que la normativa legal y la convencional han dispuesto

en una rama de producción o en una empresa determinada, de manera que en estos casos la explotación se hace coincidir con un fenómeno de incumplimiento grave de los estándares mínimos de protección en el trabajo (salario mínimo, jornada máxima de convenio, salud laboral).

La primera de las versiones coincide con lo que se vino en denominar “huida del derecho del trabajo” (Rodríguez-Piñero Royo, 1992), en la que se conectaba la actividad prestada al estatuto de autonomía del prestador con la cobertura de un contrato civil o mercantil. Un esquema que también utilizaba la descentralización productiva y la subcontratación, cuyos eslabones finales de la cadena recaían en personas que trabajaban por cuenta propia. En estos supuestos la dependencia económica respecto de las empresas comitentes era plena, pero la autonomía en la prestación de servicios se reputaba esencial a la conservación del propio modo de negocio. La “huida” del derecho laboral suponía también la evitación de las garantías que acompañan a un trabajo decente, especialmente las garantías colectivas y sindicales, y asimismo el desplazamiento de la carga contributiva a la persona que prestaba la actividad para la empresa. Al final de la escapada se encontraba el individuo aislado de la solidaridad colectiva de la acción sindical, sin ninguna limitación en el contenido de su actividad que el que derivara de los términos del contrato, y con el peso de la contribución profesional en forma de cotizaciones sociales gravitando sobre él.

Lo que desde esta perspectiva se define como explotación laboral es sin embargo contemplado desde otro punto de vista como un elemento positivo propio de la evolución de los sistemas de organización del trabajo y de la configuración del tejido empresarial. Se trata de una de las variantes de la flexibilización de las relaciones de trabajo que buscaba la externalización de los costes salariales y contributivos del trabajo que se consideraba una opción legítima de la organización empresarial que venía envuelta en el recamado ideológico de la libertad de contratación primero para más adelante centrarse en las virtudes del emprendimiento como fórmula de reanimación de la economía ante la irrupción de la crisis.

En una de las clásicas paradojas entre las que convive el Derecho del trabajo, estos procesos se inscriben en la lógica de la flexibilización que se apodera del razonamiento jurídico sobre las políticas del derecho a partir de mediados de la década de los 80 en toda Europa y adquiere una connotación positiva, en paralelo a la debilitación del principio de estabilidad del empleo y del prototipo normativo de la relación de trabajo, fragmentada en diversas formas de empleo flexibles y trabajos “atípicos”. La “huida” hacia el trabajo autónomo, es una de las posibilidades que se ofrecen en este nuevo horizonte de la flexibilización marcado por la modernización de las organizaciones empresariales y la introducción de nuevas tecnologías, posteriormente reforzada, ya en nuestro siglo, con la idea del emprendimiento como figura social típica en la creación de riqueza, que reposaba sobre esta misma combinación de autonomía y responsabilidad individual fuera de los límites que marcaba el Derecho del Trabajo.

Son muchos los ejemplos que pueden traerse a colación de la consideración positiva de la explotación laboral como elemento integrante de la normalidad de las relaciones de trabajo consideradas como tales por la legislación nacional. En los años 80 del pasado siglo, se expulsaron del ámbito de cobertura del derecho laboral por obra de una disposición legislativa una serie de relaciones de trabajo que hasta el momento se consideraban incluidas en el ámbito de aplicación del mismo, como los transportistas con vehículo propio, o los mediadores mercantiles y agentes de comercio, lo que suponía una reacción ante la lucha colectiva y sindical de una emergente categoría de trabajadores, los “mensajeros”, que rehusaron la calificación del contrato de transporte y ganaron la calificación laboral por decisiones judiciales en 1986 (Pedrajas Moreno y Valdés Dal-Ré, 1986), una categoría que por cierto se considera unánimemente como el antecedente de lo que constituye el debate fundamental de la uberización y el trabajo en plataformas de nuestros días, en torno a la condición de los *riders* y los litigios para obtener su inclusión en el espacio que cubre la norma laboral (Trillo Párraga, 2016). Ya con el inicio del nuevo

siglo, la posibilidad de desplazar al trabajo autónomo determinadas prestaciones subordinadas de actividad generó la propuesta teórica de encontrar una tercera categoría intermedia entre el trabajo asalariado y el trabajo independiente, que propiciara una posición intermedia o híbrida que se presentaba como una forma de expandir selectivamente alguno de los elementos protectores brindados por la relación laboral a situaciones definidas como no plenamente subordinadas – heterorganizadas pero no heterodirigidas– y por tanto técnicamente situadas *extra muros* de la legislación laboral.¹ En España, sin embargo, la propuesta del TRADE – trabajador autónomo económicamente dependiente– que fue positivizada en una ley del 2007,² venía a expresarse en un sentido contrario: recuperaba las relaciones excluidas por ley de la tutela laboral pero sin reintegrarlas al cuadro general de derechos que ofrece la legislación laboral, en especial la negociación colectiva, a la vez que reducía significativamente los derechos individuales. Su aplicación práctica resultó muy limitada y en gran medida sirvió para enmascarar fraudulenta e irregularmente situaciones de trabajo asalariado (Rocha Sánchez, 2017).

Con el ciclo de la crisis financiera y de la deuda soberana que se desencadenó en Europa a partir de 2010, el enaltecimiento del trabajo autónomo cobró nueva fuerza (Olmo Gascón, 2014) y con él el empleo de formas indirectas de exteriorización del trabajo prestado como no asalariado, en ocasiones combinadas con prácticas de externalización y descentralización productiva a partir de la subcontratación que reposaba sobre trabajadores independientes ligados por contratos mercantiles o civiles a la empresa principal o

1 Con la elegancia propia de la doctrina italiana, esta operación se definía como una forma de rediseñar el perímetro de aplicación del derecho laboral “en una lógica de universalismo selectivo” de la protección que conduce a los sistemas jurídicos “en una dirección neoexpansiva que tiende a la superación del sistema binario” Cfr. Perulli y Speziale (2022), pero desarrollado en clave también comparada por Perulli (2021).

2 Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo. Cfr. Rodríguez Fernández (2007); Villalón y Dal-Ré (2008).

por socios cooperativistas también excluidos de los derechos laborales.³ Son las “fronteras” del trabajo asalariado que se traspasan especialmente con las nuevas formas de empleo (Sanz, 2020) propiciadas por la digitalización y en donde el capitalismo de plataformas ha ofrecido un campo de análisis muy rico, en especial en torno a la figura de los repartidores o *riders*, que ha sido objeto de una atención privilegiada por parte de la jurisprudencia y de la legislación de varios países entre los que destaca la experiencia española (Baylos Grau, 2022), y la posterior regulación a nivel europeo en la Directiva sobre el trabajo en plataformas.⁴

De esta manera, la propuesta interpretativa que definía como explotación el trabajo desarrollado fuera de las fronteras protectoras del derecho del trabajo se confrontaba con las que integraban estas situaciones en el marco de un más amplio proceso de flexibilización de las relaciones laborales, en las que el emprendimiento debería ocupar un papel estelar en la identidad del tejido empresarial contemporáneo y de la vitalidad y dinamismo de un mercado de trabajo profundamente escindido y segmentado en torno a la precariedad de las relaciones que se desplegaban en él. Solo la organización colectiva de estos trabajadores considerados falsos autónomos, la presión derivada de su acción colectiva y la litigiosidad que han generado y la cierta capacidad de reacción de los aparatos judicial y administrativo ante estas solicitudes ha caminado en una dirección opuesta a esta fuerte tendencia de base neoliberal a considerar la explotación del trabajo como un elemento que incentiva el crecimiento económico y que por consiguiente debe permanecer en la zona de sombra de la normativa laboral.

Una aproximación al tema que se prolonga en una visión de la economía sumergida –un espacio abierto a la explotación– como un elemento natural del sistema económico que reacciona frente a

3 Un ejemplo bien estudiado de forma comparada es el sector cárnico. Cfr. Campanella (2020).

4 Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

los excesos regulativos del ordenamiento jurídico sobre el mercado, en especial respecto del incremento de la presión fiscal en una lógica redistributiva, que se reputa dañina para el andamiento general de una economía competitiva. La consideración de la economía sumergida como la forma de reaccionar de un sistema económico autorregulado que se resiste por tanto a su encauzamiento ante todo por los poderes públicos, se transforma en algo más profundo cuando se habla de economía informal como condición de eficiencia de los sistemas económicos de los países del Sur global, que ha dado lugar a un modelo de aproximación transicional entre el espacio de la informalidad al de las relaciones formales de trabajo⁵ reconocidas por el ordenamiento jurídico que sin embargo suelen desembocar en formas precarias de inserción en donde la rotación entre la informalidad, el empleo precario y el desempleo es la regla general. Es este un espacio al que es complicado aproximarse desde el prisma de la relación salarial y sobre el que se teoriza un concepto alternativo como el de economía popular (Quijano, 1998) como base de agregaciones colectivas diferenciadas de las que tradicionalmente comparecen en el marco de la economía formalizada y la relación salarial, y que posiblemente requeriría un enfoque diferente, como subrayan tales miradas críticas sobre dichos fenómenos.⁶

No tiene esta ambivalencia la segunda versión de la explotación laboral que se produce dentro de las fronteras del Derecho del Trabajo, aprovechando en buena medida una situación de precariedad en el empleo y de desempleo masivo y de inexistencia de representación sindical en los lugares de trabajo para proceder a forzar incumplimientos graves de los estándares mínimos de protección del trabajo. Frente a ello, se propone una respuesta sancionatoria, represiva, de estas conductas, con cargo a las instancias públicas administrativas, y la posibilidad al menos teórica de resarcimiento individual o colectivo a través de la tutela judicial de los damnificados.

5 Según el modelo de la OIT (Monereo Pérez y Perán Quesada, 2016).

6 Entendido como una crítica al modelo hegemónico de regulación laboral. Sobre el tema vid. Lobato (2024).

No se trata por tanto de los mecanismos legales previstos para remediar el incumplimiento de las normas laborales y de los convenios colectivos. Se trata de un terreno diferente, el de considerar que se ha traspasado una línea roja entre la actuación ilegítima del empleador que niega el ejercicio de determinados derechos o no satisface las obligaciones que ha asumido por contrato y la conducta de una persona física o jurídica que ha hecho de la vulneración de los derechos laborales una regla de su organización productiva y la llave de la obtención de beneficios. Por eso el desvalor social que se atribuye a estas conductas las coloca en el espacio represivo de la norma penal.

Cuando a este sentido de explotación laboral se añade un elemento subjetivo que hace referencia a identidades colectivas predeterminadas o a situaciones vitales que propician lesiones graves a personas o generan situaciones de riesgo grave, se acentúan los rasgos sancionatorios del sistema jurídico a través de la categoría de la vulnerabilidad o de identidades o sujetos vulnerables (Baylos Grau, 2015; Cabeza Pereiro, 2015). Es lo que sucede emblemáticamente con las personas inmigrantes y las mujeres, normalmente además en una relación de interdependencia e interseccionalidad entre los caracteres de raza y de género. Un proceso de explotación agravada en determinados sectores que se consideran espacios apropiados para ello: el trabajo agrícola, el trabajo doméstico, la asistencia a domicilio, pero que se pueden aumentar a voluntad. Basta con leer las noticias para hacerse una idea de la actualidad y frecuencia de estas relaciones de extrema violencia: trabajadoras domésticas e inmigrantes en condiciones de esclavitud, inmigrantes irregulares a los que se les niega una habitación decente y perciben un salario de hambre, humillaciones y agresiones por el desempeño de un trabajo de jornadas interminables.

El desplazamiento hacia la vertiente sancionatoria pública alcanza el máximo nivel en estos supuestos, y se residencia en el derecho penal, con una larga evolución de lo que se denomina Derecho Penal del Trabajo, que cambia su sentido y su función en el marco del Estado social en donde el trabajo aparece como bien y

valor constitucionalmente protegido.⁷ Pero la tipificación y sanción penal diversifica su origen y fundamento. Porque aborda de manera diferente las conductas que suponen vulneración de la libertad personal entendida como derecho humano y las que se ciñen a la vulneración grave de los derechos básicos de los trabajadores. En el primer caso se tipifica como delito el trabajo forzoso y las formas modernas de esclavitud o de servidumbre,⁸ en donde es inexistente incluso la libertad formal para obligarse por contrato a prestar un trabajo para otro, y este desvalor social es también aplicable a las mercancías para cuya fabricación o distribución se haya empleado trabajo forzoso, como prescriben las recientes normas europeas que prohíben la venta, importación y exportación de bienes fabricados mediante trabajo forzoso,⁹ y que introducen el mecanismo de diligencia debida como obligación empresarial de previsión de los impactos adversos de las empresas transnacionales sobre los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, y sobre el medio ambiente, a través de la Directiva sobre diligencia debida empresarial en sostenibilidad,¹⁰ que requiere una trasposición en los 27 países de la Unión Europea.¹¹

Pero, asimismo, en el ordenamiento interno nacional, como en el caso español, se castiga la llamada “trata de personas” definida como “el reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o

7 Sobre la formación histórica de la noción vid. Terradillos Basoco y Baylos Grau (1997).

8 En algunos ordenamientos europeos, como en el español, no se producía la tipificación de la esclavitud, sino la de conductas de trata de personas, y hubo que esperar a su introducción explícita en el Código Penal a la Ley Orgánica 8/2021, del 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que incluye en el art. 177 bis “La imposición de trabajo o de servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, a la servidumbre o a la mendicidad” como reo de trata de seres humanos.

9 Se trata de los Reglamentos sobre minerales, pilas y baterías, deforestación y el muy relevante de trabajo forzoso, que analiza Guamán Hernández (2024).

10 Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859, analizada cuidadosamente por Guamán Hernández (2024).

11 Algunos de los cuales ya han promulgado normas en este sentido, entre los cuales destaca la ley francesa del deber de vigilancia. Un análisis de la misma en Guamán Hernández (2022) y Guamán Hernández y Sachs (2024).

recepción de personas, mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de dar o recibir pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra persona”, y en donde resulta imprescindible que con ello se persiga la explotación laboral de la misma (“con fines de explotación”).

En un segundo grupo de conductas ilícitas se concentra la explotación laboral “común” como imposición de condiciones ilegales de trabajo que en el caso español cobra cuerpo en el art. 311 CP mediante la sanción de las conductas que atenten de forma más grave contra los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras (Vicente Martínez, 2020). Entre los penalistas españoles hay un debate en curso respecto de la forma de encajar esta graduación delictiva, la coherencia del bien jurídico protegido, los déficits de la descripción de los supuestos de la acción típica, etc., motivados por la promulgación de los delitos contra la trata de seres humanos y los delitos de explotación, sin que se proceda a modificar de nuevo el título de los delitos contra los derechos de los trabajadores (Terradillos Basoco, 2024). Pero lo que conviene resaltar es la diferencia entre derechos humanos y derechos de los trabajadores en la lógica graduatoria de la explotación que no aparecen bien coordinados, como si respondieran a una escala de valores diferente.

La explotación se sitúa aquí en el espacio público sancionatorio, en la paradoja de que para forzar la aplicación del derecho del trabajo el punto de vista se sitúa ahora en el castigo por no aplicarlo, con la disonancia añadida de que en muchas de estas situaciones no se trata solo de la preservación de las normas laborales sino de las condiciones generales de la dignidad de la existencia humana como dos espacios de desvalor paralelos.

EXPLORACIÓN, TRABAJOS Y CIUDADANÍA

¿Cómo prevenir, sacar a la luz, efectuar labores de intermediación pública y colectiva para diluir los momentos de explotación laboral? ¿Qué rol puede corresponder a las estructuras normativas del

Derecho del Trabajo? Posiblemente sea practicable una acción coordinada de estructuras públicas de diferentes niveles territoriales y ámbitos funcionales –desde el empleo hasta el trabajo social– de las que seguramente cabe encontrar valiosas experiencias en los ordenamientos europeos desde una perspectiva multidimensional que merecerían ser explicadas y difundidas (Calafà, 2021). Una buena parte de la reflexión sobre el trabajo pobre o la pobreza laboral, que ha emergido con fuerza en el debate sobre las nuevas condiciones de empleo y de vida de las personas más vulnerables (García-Muñoz Alhambra, 2024), puede ser relevante en esta cuestión, porque conecta la tasa de riesgo de pobreza en el trabajo con situaciones de precariedad y de desamparo social que pueden propiciar momentos de explotación (García-Muñoz Alhambra y Ratti, 2022) y, por otra parte, abre una línea de interrogación sobre la continuidad que se produce entre medidas como el salario mínimo y la renta de subsistencia (Lassandari, 2022).

Tampoco hay que desdeñar la capacidad del sindicato más representativo en este terreno que lleva a cabo en razón de la importancia que en su función representativa de carácter general reviste el aspecto sociopolítico de las relaciones de trabajo. El sindicato, tanto como agente institucional del mercado de trabajo como, de manera muy intensa, como agente de inserción social que actúa en relación directa con los poderes públicos para suministrar a la población inmigrante en particular elementos básicos de ciudadanía, como la vivienda o la sanidad, o que genera una red de puntos de información que buscan trasladar al inmigrante la información y orientación más útil sobre sus condiciones de vida y trabajo o sobre medidas de asistencia social y otras ayudas posibles de las administraciones públicas concernidas, cumple una función de intermediación importante (Baylos Grau, 2009).

El caso es que también aquí se produce un desplazamiento del tratamiento de la explotación laboral a cómo paliar sus efectos a través de los instrumentos que proporciona el Estado social (art. 1.1 CE). O, si se quiere, se traslada el conflicto del espacio del trabajo al de la ciudadanía, en el que se despliega una lógica inclusiva

frecuentemente acompañada de prestaciones sociales de carácter público y del reconocimiento de derechos de ciudadanía social a través de sustitutivos de la nacionalidad como la residencia o el empadronamiento. Es posible que esta realidad se aproveche para revalorizar la noción de ciudadanía como “referente axiológico” del derecho del trabajo y por ende para transferir la subjetividad dinámica del derecho del trabajo al concepto de persona, como sucede en la tipificación penal aludida, considerando la identidad “situada” del ciudadano que trabaja insuficiente para explicar la complejidad de un nuevo momento histórico en la transformación del ordenamiento jurídico laboral.

Pero no olvidemos las paradojas y las perplejidades que rodean también a estas nociones, más aún en contraste con la de explotación laboral con las que se conectan. En muchas de las situaciones a las que nos estamos refiriendo, la explotación del trabajo de estas personas está precedida por la deshumanización de las mismas, una circunstancia que les niega en la práctica la condición de personas (con derechos humanos) como sucede con demasiada frecuencia respecto de la inmigración africana o de medio oriente y ahora aparece descaradamente en otras situaciones no tan alejadas de la misma, como demuestra la anatomía del genocidio en Gaza.

La noción de ciudadanía europea, profundamente anclada en el espacio nacional-estatal, no solventa el problema de las personas migrantes de terceros países ni ha supuesto ningún contrapeso a la creciente hostilidad hacia la movilidad humana desde fuera del perímetro de protección de la fortaleza Europa (Castelli, 2019). Al contrario, parece que la ciudadanía europea, celosa como está de su situación de bienestar (relativo) entiende que éste puede resultar alterado negativamente por quienes, paradójicamente, solo pueden cubrir sus necesidades vitales mediante el trabajo en términos de explotación laboral y precariedad vital. Las recientes tendencias xenófobas que se propugnan en muchos países europeos introducen el concepto de enemigo como forma de tratar políticamente a estas personas. Aquí tampoco el Derecho del Trabajo tiene un rol protagonista, ni se puede hablar de una “ciudadanía laboral” que pudiera prescindir del elemento de la nacionalidad. La vertiente securitaria

y de control junto con la progresiva asunción de la noción de “ilegalidad” del inmigrante oscurece la dimensión ciudadana de este trabajo en movimiento.

La reforma del sistema europeo de migración y asilo aprobada en diciembre de 2023 se inscribe lamentablemente en esa misma dirección, y las declaraciones de la nueva Comisión Europea surgida de las elecciones de junio de 2024 acentúan si cabe esta deriva iliberal. Más allá de estas sesiones de protección y de control de las personas y de las fronteras, las políticas migratorias de la UE están funcionalizadas a los mercados laborales de los diferentes países europeos, lo que se produce mediante la selección de trabajadores “útiles” y la estratificación de la población emigrante, que vuelve a plantear para muchas personas la opción entre la realización de un trabajo en condiciones de explotación evitando mientras se pueda la persecución y la deportación como horizonte final de su trayectoria inmigrante. Otro campo de acción donde la palabra explotación se cancela en los análisis sobre el mismo.

BIBLIOGRAFÍA

Baylos Grau, Antonio Pedro (2009). *Inmigración y derechos sindicales*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Baylos Grau, Antonio Pedro (2015). Desigualdad, vulnerabilidad y precariedad en el análisis jurídico de género. *Revista de derecho social*, 72, 43-57.

Baylos Grau, Antonio Pedro (2022). La larga marcha hacia el trabajo formal. El caso de los riders y la ley 12/2021. *Cuadernos de relaciones laborales*, 40(1), 95-113.

Cabeza Pereiro, Jaime (2015). *Ensayo sobre el trabajo precario y las personas vulnerables*. Murcia: Laborum.

Calafà, Laura (2021). Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo. *Lavoro e diritto*, 35(2), 193-213.

Campanella, Piera (2020). Nuove sfide per le relazioni industriali in Euro-pa: Il caso della industria della carne in cinque contesti nazionali. *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, 30(4), 935-973.

Castelli, Nunzia (2019). *Las migraciones internacionales. Una mirada crítica a la regulación internacional y europea desde la perspectiva laboral*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Cruz Villalón, Jesús y Valdés Dal-Ré, Fernando (2008). *El Estatuto del trabajo autónomo*. Madrid: La Ley.

García-Muñoz Alhambra, Manuel Antonio (2024). ¿Qué es la pobreza laboral?: El impacto de un concepto complejo en la norma laboral. *Revista de derecho social*, 106, 109-130.

García-Muñoz Alhambra, Manuel Antonio y Ratti, Luca (2022). La pobreza laboral en la Unión Europea. Concepto, causas y propuestas para combatirla desde el Derecho social europeo. *Revista de derecho social*, 100, 171-196.

Guamán Hernández, Adoración (2022). El borrador de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Un análisis a la luz de las normas estatales y de la propuesta del Parlamento Europeo. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 88, 6.

Guamán Hernández, Adoración (2024). Del Reglamento de Minerales a la Directiva de diligencia debida. El nuevo modelo de responsabilidad empresarial impulsado por la Unión Europea. *Revista de derecho social*, 105, 95-117.

Guamán Hernández, Adoración y Sachs, Tatiana (2024). Diligencia debida en derechos humanos y sostenibilidad. De La ley francesa al borrador de Anteproyecto de ley español. En Daniel Iglesias Márquez et al. (Coords.), *Hacia la diligencia debida obligatoria en derechos humanos: Propuestas regulatorias y lecciones aprendidas*. Coruña: Editorial Cólex.

Lassandari, Andrea (2022). Lavoro povero, salario minimo e reddito di cittadinanza. En Andrea Lassandari, Ester Villa y Carlo Zoli (Eds.), *Il lavoro povero in Italia: Problemi e prospettive*. Turín: G. Giappichelli Editore.

Lobato, Julieta. (2024). Unveiling the structural character of informal work: New labour subject and financial exploitation beyond the promise of transition. *Industrial Law Journal*.

Monereo Pérez, José Luis y Perán Quesada, Salvador (2016). La OIT y el trabajo informal. La recomendación 204 OIT sobre la

transición de la economía informal a la formal. En *Derecho social y trabajo informal: Implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida en España y Latinoamérica* (pp. 3-26). Comares.

Olmo Gascón, Ana Marta (2014). De empresarios a emprendedores. La resiliencia corporativa a través de la devastación de los derechos laborales. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 381, 13-56.

Pedrajas Moreno, Abdón y Valdés Dal-Ré, Fernando (1986). Contrato de trabajo y contrato de transporte: ¿un giro en la Jurisprudencia? *Documentación Laboral*, 19, 97-140.

Perulli, Adalberto (2021). *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*. Turín: G. Giappichelli Editore.

Perulli, Adalberto y Spezzale, Valerio (2022). *Dieci tesi sul diritto del lavoro*. Bolonia: Il mulino.

Quijano, Aníbal (1998). *La economía popular y sus caminos en América Latina*. Lima: Mosca Azul Editores.

Riesco Sanz, Alberto (2020). *Fronteras del trabajo asalariado*. Madrid: Los Libros de la Catarata.

Rocha Sánchez, Fernando (2017). El trabajo autónomo económicamente dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación. *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, 10, 301-326.

Rodríguez Fernández, María Luz (2007). Algunas claves políticas de la ley del estatuto del trabajo autónomo. *Estudios de derecho judicial*, 146, 13-36.

Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (1992). La huida del Derecho del Trabajo. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1, 85-94.

Terradillos Basoco, Juan María. (2024). Trabajo forzoso, servidumbre, esclavitud: ¿aggiornamento de la respuesta penal a la explotación laboral grave? *Revista Sistema Penal Crítico*, 5.

Terradillos Basoco, Juan María y Baylos Grau, Antonio Pedro (1997). *Derecho penal del trabajo*. Madrid: Trotta.

Trillo Párraga, Francisco (2016). Economía digitalizada y relaciones de trabajo. *Revista de derecho social*, 76, 59-82.

Vicente Martínez, Rosario de (2020). *Derecho penal del trabajo. Los delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social*. Valencia: Tirant lo Blanch.

EL TRABAJO SE CONTINÚA AMPLIANDO, ¿Y SU RETRIBUCIÓN?

Nicolás Dzembrowski

INTRODUCCIÓN

Las ciencias sociales se caracterizan por tener mayor alcance explicativo que precisión en lo predictivo, su objeto de estudio les impide realizar afirmaciones concluyentes sobre eventos futuros con la precisión de la física, la química o la matemática. Les es propio comprender cómo es que los fenómenos sociales se desenvuelven y por qué lo hacen de tal o cual manera antes que precisar cuándo es que esos fenómenos van a suceder. Pero frente al desatino actual de la extensión de la miseria planificada, aquellos que estudiamos los fenómenos sociales vinculados al trabajo y la producción no podemos más que coincidir en un futuro desgraciado.

“Nos enfrentamos con la perspectiva de una sociedad de trabajadores sin trabajo, es decir, sin la única actividad que les queda. Está claro que nada podría ser peor”, decía Hannah Arendt en el prólogo de su libro *La condición humana* del año 1958. Más de medio siglo después me pregunto si, efectivamente, nada puede ser peor.

¿No es acaso trabajar y no llegar a cubrir las necesidades materiales de uno y su grupo familiar algo peor? ¿No se presenta esa manera de reconocimiento como una forma aún más violenta dada por la negación de la utilidad del trabajo bajo formas miserables de retribución?

La crisis del trabajo se viene presentando en las últimas décadas, ya sea como crisis del empleo asalariado, crisis de los niveles de ocupación, pérdida de centralidad, identificación y sentido de los sujetos con el trabajo (Offe, 1992; Gorz, 1995, 1998; Neffa, 1999). Junto con ello se viene dando un desacople entre las bases y los espacios de representación de los intereses de los trabajadores.

Ese panorama transcurre en un escenario de profundas transformaciones tecnológicas que operan en el plano de la productividad del trabajo y en sus lógicas de organización y realización bajo la incorporación de nuevas formas de control y contratación, entre otras cuestiones. El trabajo en el capitalismo actual no solamente se deslocaliza, producto de la globalización, sino que también se ubica en espacios y tiempos flexibles, extendiéndose la lógica del trabajo a demanda, característico de la economía de plataformas (Srnicek, 2018), a múltiples sectores de la producción y de los servicios.

El trabajo se amplía, que no es lo mismo que decir que se enriquece, hacia nuevas ocupaciones, puestos y sujetos (De la Garza, 2009). Sin embargo, su retribución se encuentra estancada, en algunos casos, incluso, en retroceso.

¿Cuál es el problema de fondo? ¿Cuál es la respuesta a la pérdida del sentido? ¿Dónde quedó ese sentido? El trabajo como repetición de patrones aprendidos, el trabajo como forma de sacrificio, desgaste, carga. El trabajo rebelado a la monotonía de la rutina y en contra de la brutalidad de la fábrica. La mirada crítica del intelectual contra ese trabajo, la acción colectiva de la organización social y sindical contra ese trabajo. ¿Por qué se vuelve una y otra vez a idealizar un tiempo pasado de solidez? (Bauman, 2002). ¿Será que el trabajo forma o corroe el carácter? (Sennett, 2000).}

LO POLÍTICO

La política, en tanto práctica que aborda la forma de producir el bienestar para el mayor número de personas, como campo de acción de la vigencia del contrato social, viene siendo cuestionada por los mismos que dirigen la atención de los que trabajan. Como si algunos pretendiesen quedar fuera del pacto y desde allí invitaran a salirse al resto, pero sin los beneficios. Sabemos que no hay aspiración a la seguridad de la supervivencia sin la cesión de todos.

El problema es político, y política debe ser la respuesta y la discusión. En tiempos en que unos pocos dirigen la atención de millones, debemos pensar la manera de recentrar el interés en la acción política. La baja tendencial es de los salarios y no de las ganancias, ese es el síntoma del capitalismo desde hace casi medio siglo. En Latinoamérica, la gravedad de la situación es acompañada por Estados que se desdibujan como garantes de la vida, entendida como bienestar de las mayorías, como mentores del bien común.

Por caso, en Argentina, el nivel de los ingresos de la clase-que-vive-de-su-trabajo (Antunes, 2005) viene cayendo sistemáticamente desde la irrupción de la última dictadura cívico-militar, aunque con momentos de recuperación, como durante los gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández, pero sin llegar a equiparar los niveles previos a 1976 (Arakaki, Graña y Kennedy, 2023). Para el caso de América Latina, según datos de la CEPAL, lo que se observa es una situación de estancamiento en la última década y que la percepción de la ciudadanía sobre el nivel de la distribución del ingreso en la región era injusta para el 80 por ciento de las personas, según su opinión en 2022.

EL SÍNTOMA

La primera acepción de la palabra “síntoma”, sustantivo que utilicé más arriba para denominar la situación de la baja del nivel de los ingresos de los trabajadores, es, según la Real Academia Española: manifestación reveladora de una enfermedad; la segunda dice: señal o indicio de algo que está sucediendo o va a suceder. Ambas se ajustan a la situación que vengo describiendo. ¿Qué es lo que está

sucediendo? ¿Qué va a suceder? Ciertamente se están deteriorando los niveles materiales de vida, aunque no exclusivamente, de los trabajadores. Nos encontramos en un contexto en que a la par de la ampliación del trabajo se amplían las desigualdades reeditándose la nueva/vieja cuestión social.

En los últimos años la situación del mercado de trabajo en la región dejó de estar asociada al crecimiento de los niveles de desocupación, la cual viene fluctuando entre el 6 por ciento y 8 por ciento (salvo durante el período de pandemia que subió al 10 por ciento) y pasó a vincularse con su heterogeneización, signada fundamentalmente por su informalización y precarización. Lo que está sucediendo es que el capital avanza sobre el trabajo y que las condiciones de vida de amplios sectores de la población se deterioran al mismo tiempo que crece la concentración de la riqueza en pocas manos.

El bajo nivel de los salarios, su estancamiento, es una forma de dominio político del capital sobre el trabajo, forma de disciplinar como otrora lo fue el cronómetro y la cadena de montaje (que lo siguen siendo). Es entonces necesario pensar en políticas activas de empleo a la par de intervenciones que regulen el nivel de los salarios. Los Estados nacionales no pueden dejar que el mercado defina cómo se reparte la riqueza porque quienes dominan el mercado son aquellos que pagan los salarios. Es ingenuo pensar que la distribución de la renta se da de manera equilibrada en el contexto del funcionamiento del modo de producción capitalista. Como afirmaba David Frayne en su libro *El rechazo al trabajo*:

la incapacidad del mercado laboral para proporcionar una oferta adecuada de empleos decentes a quienes los desean está produciendo todo tipo de farsas. La elevada demanda de puestos de trabajo debilita gravemente la capacidad y las inclinaciones de los trabajadores para defender cuestiones como el salario, los derechos y la calidad del empleo. En tiempos recientes, hemos observado el ascenso relativamente inexcusable del número de trabajadores pobres y el contrato de cero horas (Frayne, 2017, p. 53).

Vuelvo a la idea de que la acción para enfrentar las desigualdades de ingresos debe ser política, en el más amplio sentido de la palabra. Es decir que requiere de la conjunción de la participación de las autoridades públicas a la par de la acción de los representantes de los intereses del sector del trabajo.

LA GRAN RENUNCIA

La pandemia de Covid-19 fue una tragedia para la humanidad, un evento de una singularidad que lejos de producir perplejidad en la población y en los diferentes dirigentes y líderes mundiales, generó todo tipo de reacciones y políticas activas para paliar sus efectos desde el plano sanitario, social, económico, educativo y laboral, entre otros. Las consecuencias económicas y el saldo de víctimas que dejó se pueden cuantificar, otros efectos son más difíciles de mensurar, sobre todo cuando implican cambios en los comportamientos y percepciones de la población y sus diferentes grupos. Sin embargo, hubo un fenómeno que desde los países centrales mostró con toda su fuerza la situación de millones de trabajadores. Me refiero al evento que se dio a conocer como “la gran renuncia” o “la gran dimisión”, que se presentó como una masiva deserción de trabajadores a sus puestos de trabajo una vez levantadas las restricciones a la presencialidad.

Este fenómeno encuentra su explicación a partir de un conjunto de factores diversos: los bajos salarios, las grandes distancias desde los hogares a los lugares de trabajo (sumado a los costos de movilidad), la posibilidad de trabajar a distancia, la imposibilidad de compatibilizar los horarios laborales con otras actividades personales, entre otros. Es la reedición del viejo dilema entre vivir para trabajar o trabajar para vivir, que en un contexto de disminución de las perspectivas de progreso material para aquellos que solo viven de su trabajo se exacerbaba.

Estamos frente a un proceso de largo deterioro de las condiciones de trabajo, de extensión de la flexibilidad y aumento de la precariedad que con la pandemia se volvió más evidente. Cuando las condiciones de trabajo son malas, la rotación es alta, así las

profundas desigualdades sociales en general y en el mundo del trabajo en particular se hicieron insoslayables y contundente fue la reacción de los que se ven perjudicados.

A partir de lo que vengo sosteniendo en este trabajo, puedo decir que vivimos en sociedades que se caracterizan por al menos tres rasgos que permean la cotidianidad y marcan una continuidad en la conformación de las subjetividades: el individualismo emprendedor, la tecnología invasiva y el progreso obturado.

El individualismo emprendedor es un modo de internalización por el sujeto de la idea de que puede (en realidad que debe) ser el protagonista de su propio destino a partir del mérito personal, la voluntad de superación y la capacidad individual de lograr el éxito.

En ese contexto, emprender, en sentido amplio, se convirtió en un mandato en el marco de la ampliación de los sentidos del trabajo, sus formas y contenidos. Emprender como salida a la crisis del empleo, pero también como apuesta a la autonomía de los sujetos, como deseo (Dzembrowski, 2023a, p. 84).

Obviamente toda una serie de tecnologías acuden en la conformación de ese “empresario de sí mismo” como modelo de la autogestión del *self* (Bröckling, 2015). En el mismo plano, se da el imperativo de la empleabilidad como exigencia de una constante actualización, formación y preocupación por ser elegible en el marco de las necesidades que el capital tiene de fuerza de trabajo. Estar siempre disponible y de manera actualizada, frente a la competencia que existe de otros candidatos.

La tecnología invasiva es el plano material sobre el que se plasman toda la serie de exigencias que el modo de producción capitalista, en su fase actual, requiere de los que viven de su trabajo. La plataformización de la vida obliga a estar al pendiente, el trabajo se vuelve omnipresente, es la posibilidad real de llevar a cabo el movimiento perpetuo, que otrora se alcanzó con la introducción de la máquina al proceso productivo, pero esta vez en forma de exigencia

mental. Es el correo electrónico y las aplicaciones de mensajería instantánea, pero también son las plataformas de movilidad urbana y de reparto de comida y otros bienes. Si el tema de debate sobre el trabajo hacia fines del siglo XX giraba alrededor de cómo se iba a utilizar o repartir el tiempo libre que generaría el aumento de productividad por el uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, en la actualidad vemos que ese tiempo sigue estando controlado, fragmentado y apropiado por el capital en la búsqueda de maximizar ganancias y aumentar los consumos.

El tipo de sociedad capitalista en la que vivimos presenta entre otras grandes contradicciones, una que hace del trabajo una actividad que no solo se ve despojada de su sentido como obra, creación o reconocimiento de quien trabaja con lo que hace sino también de su utilidad más inmediata que es la posibilidad de satisfacer las necesidades materiales y la previsión de bienestar futuro como resultado del esfuerzo presente. De eso se trata el rasgo vinculado a la obturación del progreso, que se refleja en la regresión de las posibilidades de consumo y sobre todo en la de planificar a largo plazo la vida familiar por la imposibilidad del acceso a la vivienda o incluso a la independencia de los jóvenes que transitan sus primeras experiencias de trabajo.

La incertidumbre se instala entonces como rasgo característico de eso que los autores críticos del capitalismo del fin del milenio llamaron la sociedad del riesgo (Beck, 1986). En la sociedad actual el riesgo (de quedar desempleado, de no poder pagar la renta, de no poder acceder a los servicios de salud y/o educación) es parte de las consecuencias de las variaciones en el comportamiento del mercado que cada sujeto debe estar dispuesto a afrontar de manera individual. El punto del discurso es incluso inclemente con los que quedan rezagados, ya que si lo están es producto de su impericia para afrontar dichos desafíos. De más está decir que en el centro de este discurso, el Estado deja de ser la institución garantizadora de acceso a bienes, servicios y transferencias, lo que equivale a postular la entronización del mercado por sobre el bienestar general.

EL FUTURO DEL TRABAJO YA LLEGÓ

Retomando el título de este trabajo y haciendo referencia a la retribución del valor del trabajo, podemos afirmar que en lo que respecta a Argentina, los datos muestran un sensible proceso de deterioro del nivel de los ingresos laborales en los últimos años.

En tal sentido, el trabajo remunerado se presenta en proceso de desvalorización con sus consecuentes perjuicios para la satisfacción de las condiciones de vida de los que viven de él. No se trata de ignorar que la retribución del trabajo es más que el ingreso que este genera sino resaltar que las condiciones en las que se desarrolla el mismo se vienen deteriorando profundamente desde su sentido más inmediato. Me refiero a su calidad, principalmente referida al acceso a derechos propios de la seguridad social, que en el contexto del proceso de informalización que se viene dando en Argentina se ven seriamente afectados. Por lo tanto, nos encontramos frente a una situación que presenta un mercado de trabajo cada vez más fragmentado y heterogéneo (Dzembrowski, 2023b).

Sumado a esto, en Argentina está en marcha un proceso de búsqueda de reforma laboral regresiva en cuanto a los derechos existentes, sobre todo en lo que respecta a la entrada y salida del mercado de trabajo, es decir, la extensión de los períodos de contratación a prueba y la eliminación de las indemnizaciones por despido. Asimismo, las negociaciones paritarias se encuentran en la mayor parte de los casos estancadas y cuando se destрабan las conversaciones arrojan resultados negativos respecto del nivel de los salarios en función de la alta inflación existente, lo cual genera un deterioro de los ingresos, como planteó a lo largo de este trabajo. En definitiva, pensar en el futuro del trabajo es ser conscientes de que para millones de personas de lo que se trata es de sobrellevar un presente laboral muy precario.

BIBLIOGRAFÍA

- Antunes, Ricardo (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.

Arakaki, Agustín; Graña, Juan y Kennedy, Damián (2023). El mercado de trabajo argentino desde mediados de los años noventa en el contexto de las particularidades de su ciclo económico. *El Trimestre Económico*, 90(357), 85–118. <https://doi.org/10.20430/ete.v90i357.1754>

Arendt, Hannah (1993). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.

Bauman, Zygmunt (2002). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Beck, Ulrich (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.

Bröckling Ulrich (2015). *El self emprendedor. Sociología de una forma de subjetivación*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

De la Garza Toledo, Enrique (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En Julio César Neffa, Enrique de la Garza Toledo y Leticia Muñiz Terra, *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. I*, Buenos Aires: CLACSO/CAICyT.

Dzembrowski, Nicolás (2023a). Emprendedoras y emprendedores: ¿nuevos sujetos laborales ampliados? En Cristina Díaz et al. (Comps.), *Políticas sociales: estrategias para construir un nuevo horizonte de futuro*. Buenos Aires: Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

Dzembrowski, Nicolás (2023b). Argentina: estabilidad del mercado de trabajo con crecimiento de la ocupación y persistencia de la informalidad. En Nicolás Dzembrowski (Coord.), *El trabajo en el siglo XXI: desafíos presentes, futuros posibles. N°2: el presente y futuro del trabajo en la economía digital*. Buenos Aires: CLACSO.

Frayne, David (2017). *El rechazo del trabajo. Teoría y práctica de la resistencia al trabajo*. Madrid: Akal.

Gorz, André (1995). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*. Madrid: Sistema.

Gorz, André (1998). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.

Neffa, Julio César (1999). Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos. En Enrique De la Garza Toledo (Comp.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: CLACSO.

Offe, Claus (1992). *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) / Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2023). *Coyuntura laboral en la Argentina. Productividad y salarios: una mirada de largo plazo*, 2(1).

Sennett, Richard (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.

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

MÁS ALLÁ DE LA FORMALIDAD/INFORMALIDAD

REPENSAR LAS CATEGORÍAS PARA AMPLIAR LOS DERECHOS

EL ENQUISTAMIENTO DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y LA APARICIÓN DE NUEVAS FORMAS DE INFORMALIDAD

Raúl Lorente Campos

INTRODUCCIÓN

La presencia de la informalidad laboral en el capitalismo es perenne. El capital siempre ha buscado y encontrado fórmulas para, una vez establecida una norma social protectora del empleo, básicamente mediante la regulación sustantiva y procedural, evadir esta norma. Sin embargo, las tendencias respecto de la evolución de este fenómeno a lo largo de la historia reciente no han tenido el mismo sentido y la magnitud de este fenómeno dista mucho de ser homogénea. En la mayor parte de los países africanos y asiáticos, los que forman parte del Sur Global, y donde reside la mayor parte de la humanidad, la presencia de la informalidad laboral es aplastante, y el trabajo formal viene a ser una excepción. Por tanto, la mayor parte de la humanidad se encuentra desarrollando trabajos de autosubsistencia y en empleos y trabajos informales. Si nos centramos en Latinoamérica, área geográfica en la que se centra nuestro análisis, observamos que la magnitud del fenómeno es muy dispar o heterogénea. En Latinoamérica encontramos realidades

laborales donde la informalidad laboral es muy mayoritaria, como Bolivia, cuya incidencia se aproxima a la de los países africanos, países donde la informalidad laboral viene englobando a aproximadamente la mitad de la fuerza laboral, como Colombia, México o Argentina; o países donde es muy minoritaria respecto del trabajo formal, como ocurre en Uruguay o Chile, cuya incidencia se aproxima a la de algunos países europeos.

Nuestro interés a lo largo de estas páginas es realizar una evaluación de la magnitud o cuantificación del fenómeno en nuestra área de estudio, América Latina, así como un análisis de la evolución del mismo a lo largo del siglo XXI; analizar políticas de formalización laboral e indagar en las nuevas formas de informalidad que aparecen en el contexto actual. Previo a estas tareas, estimamos necesario profundizar en la conceptualización y operativización de la informalidad, atendiendo a sus dos raíces: a) trabajos y empleos que no tienen seguridad frente a las contingencias, ni derechos vinculados (básicamente seguridad social, salud, desempleo, accidentes, etc.), y b) empleos o actividades no registrados y que no tributan, que no pagan cotizaciones, e impuestos asociados a esa actividad, etc. A ello dedicamos el siguiente apartado.

LA PROBLEMÁTICA CONCEPTUALIZACIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL

La informalidad laboral hace referencia a un fenómeno complejo, estructural, multidimensional, heterogéneo, dinámico y difícil de aprehender. Sin embargo, en los últimos tiempos se han hecho esfuerzos importantes por avanzar en su clarificación conceptual y cuantificación, y estos han dado sus frutos. En este sentido, destacan las iniciativas realizadas por la OIT,¹ pero no solo en estos ámbitos,

1 Véase al respecto la Resolución sobre las estadísticas de la economía informal. 21^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 11-20 de octubre de 2023) ICLS/21/2023/Res. I y los trabajos previos de la OIT en este ámbito a lo largo de las últimas décadas: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/normativeinstrument/wcms_901703.pdf; ; https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcumm/%40publ/documents/publication/wcms_222986.pdf; https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcumm/%40publ/documents/publication/wcms_222986.pdf;

sino también en el desarrollo conceptual de estrategias y de políticas laborales tendentes a la formalización laboral: FORLAC y FORLAC 2.0 –iniciativas a las que posteriormente nos referiremos–, y de incremento de la atención académica y del público en general y de los recursos destinados a su estudio e investigación. En este último ámbito destacan también los recursos destinados por numerosas administraciones, entre ellas la Unión Europea, que a través de distintas iniciativas han situado la informalidad y su incidencia en América Latina como *topic* y ámbito geográfico preferente a la hora de financiar proyectos de investigación y de transferencia de conocimiento. Así, podríamos destacar los proyectos LATWORK², NETeJOB³ e INSEAI⁴, proyectos ERASMUS+ y HORIZON de la Comisión Europea en los que venimos participando en los últimos años. En todo caso, este interés no es nuevo y ya hace casi 30 años, en 1995, en su magnífico estudio sobre la economía informal en México, François Roubaud le dedicaba el siguiente título a la introducción de su obra: “El nuevo entusiasmo por el sector informal: un fenómeno mundial” (Roubaud, 1995, p. 45).

El concepto de informalidad laboral se vincula a dos grandes ámbitos, en gran medida interrelacionados. Por una parte, se trataría de todas aquellas situaciones laborales que se realizan en ámbitos no declarados y por tanto no registrados total o parcialmente por las autoridades; es decir, la administración, o administraciones tributarias, de seguridad e higiene, etc., no tiene generalmente constancia de la misma y no tributa ni es regulada de forma equivalente al ámbito formal de la economía, quedando parcial o totalmente al margen de la regulación formal. Por otra, la informalidad está vinculada o engloba a aquellos trabajadores/as que carecen de seguridades, como seguridad social, y de forma más genérica seguridad ante la pérdida del empleo o seguridad en

default/files/wcmfsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_229450.pdf

2 <https://latwork-project.com/>

3 <https://netejob.com/>

4 <https://www.iscap.ipp.pt/investigacao-1/projetos/a-decorrer/inseai2023>

el mercado laboral, seguridad en el empleo, seguridad de ingresos, seguridad en las condiciones de trabajo y seguridad en el puesto de trabajo (Standing, 1988). En el caso de la seguridad social, por ejemplo, carecen de la misma por no cotizar ni ellos ni sus empleadores a los sistemas de previsión contributivos debido a que no están registrados, básicamente por el interés de los empleadores, en el caso de que los haya, de no pagar las cotizaciones sociales. En este sentido, el punto de conexión está claro y el segundo ámbito sería consecuencia del primero, pero es interesante desagregarlos a efectos conceptuales y de contabilización o cuantificación. Así, tradicionalmente los estudios sobre informalidad han dedicado una parte importante a las problemáticas de conceptualización y medición (Portes y Benton, 1987; Klein y Tokman, 1988; Portes, Benton y Castells, 1989; Roubaud, 1995; Cartaya, 1987; Guerguil, 1988). Así, constituyen elementos clave de la discusión la definición de un sector informal con autonomía y/o en interrelación o articulación con el formal, los diversos grados de articulación de ambos, los vínculos con la economía subterránea o sumergida, las diferencias y heterogeneidades que plantea en países desarrollados y países en desarrollo y/o subdesarrollados, las simplificaciones y desenfoques derivados del traslado de visiones eurocéntricas y primermundistas al análisis de las realidades del Sur Global, etc. Hay que tener presente que los nexos y puntos de encuentro entre formalidad e informalidad son amplios y que frecuentemente no constituyen dos mundos inconexos en la realidad laboral de cada país, encontrando actividades formales parcialmente informalizadas, fases del proceso productivo y de circulación de mercancías que combinan etapas formalizadas e informales, etc.

Según Roubaud (1995), la característica de las actividades informales, o más concretamente del “sector informal”, sería mantener un nexo de vulneración de la legislación en vigor, sobre todo en relación con los registros administrativos y/o fiscales, y los regímenes de seguridad social, que sin embargo suelen ser obligatorios para todos los establecimientos con asalariados. Al mismo tiempo, este sector hace referencia a:

formas específicas de producción y de tipo “artesanal”, modo de funcionamiento al margen de las regulaciones públicas, son las claves de entrada que alimentan el debate sobre el sector informal dentro de un campo de investigación en el que se enfrentan “escuelas” y corrientes. [...] Así, con frecuencia se ha asimilado el sector informal al conjunto de las unidades regidas por modos de producción no capitalistas o precapitalistas. Por otra parte, la coexistencia de este sector con un sector típicamente capitalista sería uno de los componentes estructurales de las economías de los países en desarrollo (PED) (Roubaud, 1995, p. 24).

De ahí que la perspectiva sobre la informalidad sea habitualmente diferente en Europa y en Latinoamérica, y que mientras en la primera durante muchos años ha preponderado una visión punitiva y sancionadora de lucha contra la economía sumergida y el mercado negro, con el que se asocia allí la informalidad, en Latinoamérica se comparte una perspectiva más tolerante y comprensiva con esta realidad de la que depende el sustento de grandes capas de la población, la más vulnerable, y en la que prima la opción de mantenimiento de la actividad productiva. Ello ocurre porque, en gran medida, están hablando de realidades distintas.

Roubaud afirma en la siguiente propuesta metodológica:

Abogaremos por un marco de análisis estandarizado, que nos permita reducir los conflictos metodológicos y, por consiguiente, las divergencias de interpretaciones [...]. Nuestra elección, a la que calificaremos de *macrocontable*, se basa en el marco de análisis de la contabilidad nacional. La completa integración del sector informal como sector institucional en las cuentas nacionales permitirá garantizar la coherencia global de los flujos económicos en el ámbito nacional, al mismo tiempo que conserva su especificidad irreductible. Entonces será posible precisar sus contornos sobre una base homogénea, comprender su dinámica, sin borrar por ello la

innegable diversidad de sus funciones dentro de cada país. A nuestro modo de ver, esta solución constituye un requisito insoslayable para un verdadero análisis macroeconómico del sector informal y, habida cuenta de su peso en las economías de que se trata, del conjunto de las economías de los PED (Roubaud, 1995, p. 35).

Resaltamos la perspectiva de este autor no porque la vayamos a seguir en el análisis posterior sino para resaltar la complejidad de conceptualizar la informalidad laboral en distintos contextos, y la variedad de perspectivas teóricas y de escuelas. A continuación, exponemos la conceptualización que ofrece la OIT, que entendemos que es la más completa y desarrollada y es la que vamos a seguir en el análisis posterior mediante la utilización de los datos aportados por esta institución. La OIT, en su 17^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) que tuvo lugar en noviembre de 2003, estableció que el empleo informal estaba conformado por las siguientes realidades: a) empleo informal en empresas del sector formal (trabajadores/as familiares auxiliares y asalariados informales total o parcialmente); b) trabajadores/as informales en empresas del sector informal (trabajadores/as independientes informales o cuentapropistas, empleadores informales, trabajadores/as familiares auxiliares, asalariados, miembros de cooperativas de productores informales); y c) trabajadoras/es en hogares⁵ (trabajadoras/es independientes informales y trabajadoras/es asalariadas informales). Así, observamos que la OIT incorpora el sector informal de la economía, al que hacía referencia Roubaud, y agrega dos subgrupos adicionales: los trabajadores/as informales presentes en el sector formal, y las trabajadoras/es informales en los hogares.

Por una parte, observamos que la OIT reconoce explícitamente la presencia de la informalidad laboral en todos los países (independientemente de su nivel de renta y desarrollo o de que sus

5 Hogares que producen bienes exclusivamente para su propio consumo final y los hogares que emplean trabajadoras/es domésticas remuneradas.

institutos estadísticos nacionales la midan y contemplen); informalidad laboral presente tanto en las unidades económicas del sector informal, en las del sector formal, y en los hogares. Por otra parte, las normas definidas proporcionan definiciones operativas del sector formal, el sector informal y el sector de uso propio y comunitario de los hogares, basadas en el estatus formal de la unidad económica y el destino previsto de la producción.

Adicionalmente, y de acuerdo a la recomendación 204 (R204) de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2015, la economía informal engloba todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores/as y las unidades económicas que, en la legislación o en la práctica, no están cubiertas o están insuficientemente cubiertas por sistemas formales; reconoce que las actividades productivas pueden ser “parcialmente” informales, y excluye explícitamente las actividades ilícitas (prestación de servicios y producción y venta de bienes prohibidos por la legislación; especificando la exclusión de estupefacientes, trata de personas y blanqueo de dinero).

La OIT ha seguido depurando su sistema de conceptualización y de medición de la informalidad. Así, en 2023, la 21^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) adoptó una nueva resolución de revisión y actualización de las normas de medición en economía informal⁶ con el objeto de alinearlas con las normas recientes sobre la medición de todas las formas de trabajo (no solo de empleo) y las relaciones laborales adoptadas previamente por la 19^a y la 20^a CIET, e incorporar nuevas figuras que emergen en el panorama laboral. Esta resolución incorpora un exhaustivo marco de indicadores de la economía informal (OIT, 2023) en el que desagrega la estructura del marco de indicadores, personas, empleo y actividades en su vínculo con la informalidad, las unidades económicas que componen el Sector Informal, la contribución al PIB de

6 https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/normativeinstrument/wcms_901703.pdf

la economía informal, y un último apartado de políticas e intervenciones públicas al respecto, así como brechas o déficits respecto del marco de trabajo decente. En este marco de indicadores de la economía informal de la OIT se integra el Indicador ODS 8.3.1 Proporción de la ocupación informal en la ocupación total (%) y un conjunto de modelos econométricos que ofrecen estimaciones de la incidencia de la informalidad laboral por regiones y países, así como la recopilación de estadísticas de los distintos institutos nacionales de estadística que permiten ejercicios de comparación respecto de la informalidad al estar armonizados los criterios mediante los que se conceptualiza y operacionaliza. De esta forma, observamos cómo la reducción de la informalidad laboral continúa siendo una preocupación fundamental presente en la agenda de Trabajo Decente de la OIT y en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU. La tasa de informalidad, o proporción de la ocupación informal en la ocupación total, forma parte de los indicadores seleccionados para medir el progreso hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, concretamente como el indicador 8.3.1; además de vincularse a los objetivos de igualdad de género y empoderamiento e independencia económica de las mujeres. El siguiente apartado de análisis de la evolución de la informalidad en Latinoamérica se fundamenta íntegramente en estos indicadores y datos ofrecidos por la OIT.

EVOLUCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN LATINOAMÉRICA Y LOS PAÍSES QUE LA COMPONEN EN LAS DOS ÚLTIMAS DÉCADAS

La incidencia de la informalidad en Latinoamérica es enormemente dispar y heterogénea; hasta el punto de que, en gran medida y a nuestro entender, pierde sentido este constructo a nivel regional puesto que engloba situaciones tan alejadas como la incidencia que tiene en Bolivia, donde un 84,5 por ciento de la fuerza de trabajo es informal (EFT - Encuesta Continua de Empleo-BO, 2023), con la de Uruguay, donde esta proporción se sitúa en el 26,4 por ciento (EFT - Encuesta Continua de Hogares-UR 2023). Al mismo tiempo, el agregado oculta movimientos internos opuestos que al compensarse dan una apariencia de estabilidad

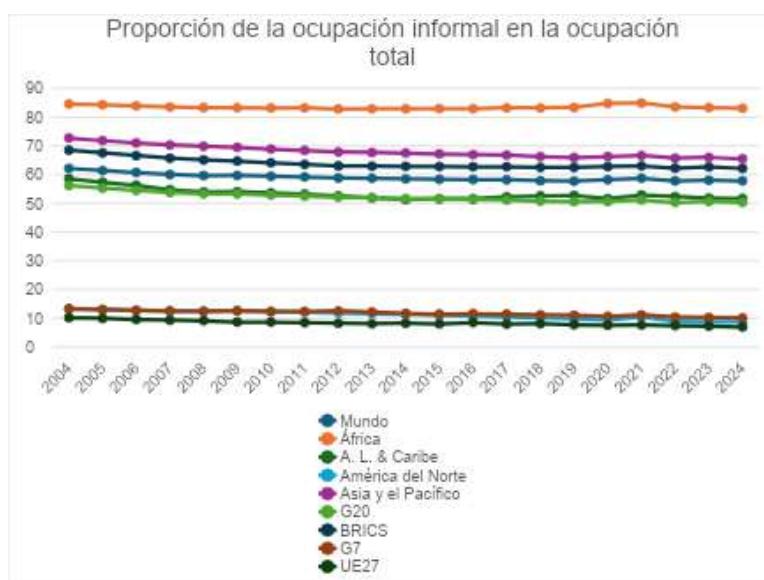
a realidades dinámicas y contradictorias. Por ejemplo, entre 2009 y 2023, la cantidad de trabajadores/as informales en los tres países más grandes de la región (Brasil, México, Argentina) se ha mantenido con un ligero incremento, pasando de 77,2 millones de trabajadores/as informales a 76,6 millones. Sin embargo, este agregado oculta que mientras México ha incrementado el número de trabajadores/as informales durante este periodo en aproximadamente 6 millones, Brasil la ha reducido en 8 millones. No obstante la crítica realizada, vamos a empezar este apartado utilizando el agregado dada la difusión que tiene y a modo de contexto respecto del resto del mundo, si bien resaltando y teniendo siempre presente la heterogeneidad interna destacada, y sobre todo agregando posteriormente un análisis a nivel de país, que para el caso de la informalidad nos parece imprescindible.

A partir de las modelizaciones econométricas que hace la OIT, y las estimaciones resultantes,⁷ se puede comparar la proporción de la ocupación informal en la ocupación total en la región de América Latina y el Caribe respecto de otros agregados de países, como el conjunto del mundo y lo que la OIT clasifica como países de rentas o ingreso alto, mediano-alto, mediano-bajo y bajo. Podemos resaltar que América Latina y el Caribe presentan unos datos ligeramente inferiores al conjunto del mundo y muy próximos al denominado agregado de países de rentas de ingreso mediano-alto, con una proporción de ocupación informal en la ocupación total de 51,7 por ciento para 2024; en el conjunto del mundo esta estimación es de 57,8 por ciento. Otro aspecto a destacar es la estabilidad de esta proporción en los distintos agregados de países en los últimos veinte años, donde las curvas presentan una gran estabilidad; si bien podemos apreciar una ligera pendiente negativa, que para el caso que nos ocupa de América Latina y el Caribe parte de un 58,5 por ciento en 2004, lo que supone una disminución de prácticamente 7 puntos porcentuales en 20 años. Esta reducción en la tasa de informalidad supone la segunda más importante entre los distintos agregados, solo por detrás de los países con una renta mediana alta. En el Gráfico 1 podemos ver la comparativa de la región América Latina y

7 <https://ilostat.ilo.org/es/topics/informality/>

el Caribe respecto de otras regiones del mundo, como la compuesta por los países africanos, con la mayor tasa de incidencia de la informalidad en el empleo total (83,1 por ciento para 2024), Asia y el Pacífico (65,5 por ciento); países emergentes BRICS (65,5 por ciento), y a mucha distancia del G7 (10,1 por ciento), América del Norte, exceptuando México (con un 8,7 por ciento) y los países de la UE-27, por debajo del 7 por ciento de incidencia de la informalidad. También se observa la estabilidad de estas proporciones a lo largo del tiempo a la que hacíamos mención anteriormente.

Gráfico 1. Evolución en la proporción de la ocupación informal en la ocupación total, América Latina y el Caribe respecto de otros agregados de países



Fuente: OIT. Estimaciones Modeladas. Indicador ODS 8.3.1. Proporción de la ocupación informal en la ocupación total (%). Elaboración propia.

Esta contextualización permite ver el lugar que ocupa la región América Latina y Caribe en el mundo en términos de incidencia de la

informalidad, que podemos sintetizar como una incidencia media o próxima al agregado del conjunto del mundo, concretamente 6 puntos porcentuales inferior: 51,7 por ciento en A.L. y Caribe, frente al 57,8 por ciento en el mundo (2024). También permite observar el enorme peso de la informalidad laboral en nuestro planeta. La mayor parte de los trabajadores/as en el mundo son informales. La economía informal representa una parte muy significativa del mercado laboral en la mayor parte de los países y desempeña un papel básico en la producción, la creación de empleo y la generación de ingresos, sobre todo de los colectivos más vulnerables. De ahí, la importancia a la que hacíamos antes mención de abordar el fenómeno con precaución, dada la sensibilidad de la temática, y huir de planteamientos cercenadores de actividad y represivos, ya que estamos ante las fuentes de ingresos de los segmentos de población más débil. En estos contextos, muchas veces, la alternativa a la informalidad es el hambre y hambre es a lo que lleva la prohibición de esta actividad; el reto es romper esta disyuntiva. Estos planteamientos que llamamos cercenadores y represivos son propios de una perspectiva etnocéntrica occidental que pretende extrapolar su realidad minoritaria (G7, América del Norte, UE), y perspectiva de lucha contra el mercado negro y la economía sumergida al conjunto del planeta. Ello no quita la importancia que tienen los esfuerzos por reducir las tasas de informalidad y desarrollar políticas de formalización laboral, en línea con las planteadas por la OIT (FORLAC y FORLAC 2.0), ya que la informalidad laboral expone a los trabajadores/as a un mayor riesgo de vulnerabilidad y precariedad, tiene un fuerte impacto negativo en la adecuación de los ingresos, la seguridad y la salud en el trabajo y las condiciones laborales en general, y se sitúa en las antípodas del paradigma del trabajo decente al privar a los trabajadores/as de derechos sociales y laborales. Pero el reto a tener siempre presente es formalizar estas actividades, no prohibirlas.

Centrándonos con más detalle en la evolución de la informalidad laboral en América Latina y el Caribe durante las dos últimas décadas, podemos observar que la reducción de la misma se produce básicamente en la primera de ellas entre 2004 y 2014. Durante este periodo, la proporción de empleo informal en el total de la ocupación se reduce del 58,5 al

51,5 por ciento, para estancarse aproximadamente en esta ratio a continuación. Por tanto, se puede calificar la última década para la región como una “década perdida en términos de formalización laboral”. La década 2014-2024 inicia de hecho con un repunte de la informalidad laboral hasta la pandemia; a partir de ahí se observa el impacto de la pandemia de COVID-19 sobre la informalidad en 2020, cuando la informalidad laboral se ve afectada en mayor medida que el conjunto del empleo reduciéndose su incidencia en 1,1 por ciento hasta el 51,6 por ciento, para volver a la cota previa el año siguiente, e iniciar una ligera reducción que nos sitúa en una estimación del 51,7 por ciento en 2024.

Podemos sintetizar, por tanto, que la incidencia de la informalidad laboral en el empleo en términos relativos se ha estancado en la región en la última década en torno al 52 por ciento del empleo, se ha enquistado y convertido en uno de los mayores problemas laborales de Latinoamérica, sino el mayor. A continuación, observaremos que este estancamiento en términos relativos supone un crecimiento de la informalidad laboral en términos absolutos dado que durante este periodo también se ha incrementado el conjunto del empleo en la región.

Tabla 1. Evolución en el volumen de trabajadores/as informales en América Latina. Ocupación informal (miles)

	BRASIL	MÉXICO	COLOMBIA	PERÚ	VENEZUELA	ARGENTINA	GUATEMALA	BOLIVIA	ECUADOR	HONDURAS	NICARAGUA	CHILE	PARAGUAY	EL SALVADOR	AM. LAT*
1999								3152,395							
2000								2433,531							
2001								2677,186	4298,781						
2002	25726,642							3561,411	2796,869						
2003	26349,274							3587,817	3958,804						
2004	26879,044		12540,153				5555,607	3612,934							
2005			11499,245				5568,803		3773,855	4369,087					
2006			11729,843				5527,238	3955,704	4023,091	4533,318	1921,156				
2007			11355,389	11804,675					3655,023	4463,100	1909,142				
2008		26422,503	11550,119	12073,864			5213,276		3933,851	4446,170				216,457	
2009	44669,934	27319,253	12508,988	12032,818			5215,475		3976,814	4305,541	2347,643				2191,426
2010		27914,168	12643,73	12342,779			5151,98	4214,523		4104,091	2500,174				3094,537
2011	41907,945	27957,455	12941,728	12359,981			5176,493	4342,471	3997,947	3973,237	2545,958				3005,638
2012	41698,504	28894,325	13234,525	11775,887			5222,918	5005,448	3854,439	3984,369	2615,763	2385,9			2966,87
2013	41614,558	28898,242	13013,166	11708,659			5216,746	4643,382	3978,033	4018,094	2763,5				3240,315
2014	43443,594	28538,228	12989,815	11586,934			5214,288		4730,728	4330,893	3293,606	2618,186			3031,122
2015	41960,214	29584,896	13185,235	11717,357				4941,454	4119,301	4163,113	2810,628				3099,94
2016	33298,443	29546,893	13064,783	11717,864					4941,454	4119,301	4163,113	2810,628			3153,124
2017	34567,349	29904,353	13138,131	11896,245	8505,411		5617,874	5357,543	3986,651	4855,646	3079,621				2299,846
2018	35625,237	30369,837	13278,074	12178,882			5723,169	5571,464	4330,398	4871,142					3181,575
2019	36628,684	31464,016	13201,36	12338,721			6010,653	5611,889	4581,681	4984,28					3243,11
2020	31908,72	28307,486		11038,018			5138,094								2249,788
2021	34903,424	30417,865	13117,142	12146,343			6015,837	5934,379							1881,504
2022	36850,876	32449,934	12811,845	13174,181			6594,725	5542,963	5442,822	5597,957					2274,466
2023	36769,03	33156,896	12876,75	12613,422			6705,942	6483,641	5559,029	5266,402					2486,478
															2165,274
															1599,409
															140213,205

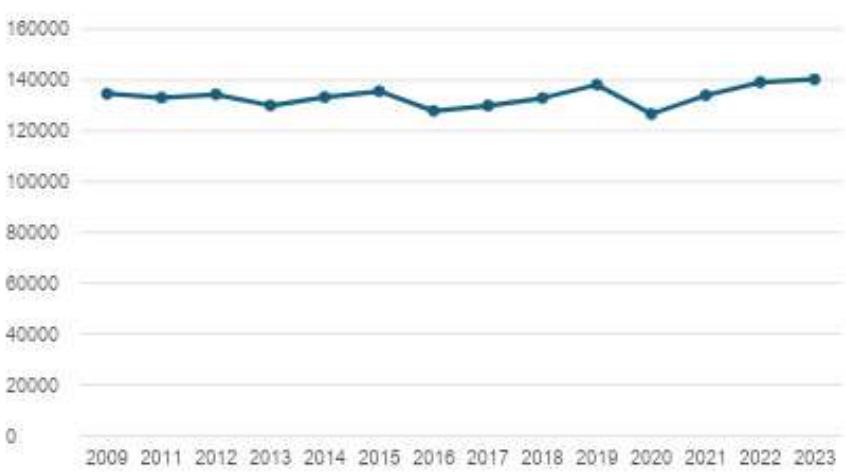
Fuente: OIT. Elaboración propia. AM.LAT.* Argentina (urbano); Brasil, México, Colombia, Perú, Venezuela, Bolivia, Ecuador,

Honduras, Chile, Paraguay, El Salvador. Serie reconstruida. Cuando en un determinado año no hay dato del país se toma el más próximo (a este dato habría que agregar los países con menos o aprox. un millón de informales: Uruguay 0.5 M. en 2023, Costa Rica 0.8 M., Panamá 1.1 M. En total 2.4 Millones).

Este enquistamiento de la informalidad en el continente lo confirmamos mediante la agregación de datos, ahora ya sí, de los distintos institutos de estadística nacionales (véase el instrumento o encuesta concreta empleado en la leyenda de la Gráfica 2), y no mediante las estimaciones del modelo de la OIT de los gráficos anteriores. Mediante la tabla y el gráfico 2 podemos observar que entre 2009 y 2023 la ocupación informal en la región ha crecido en aproximadamente 6 millones de trabajadores/as, pasando de los 134,6 millones a los 140,2 actuales. Si a estos 140,2 millones les agregamos los trabajadores/as informales de Panamá: 1,1M, Costa Rica: 0,8 M y Uruguay: 0,5M (que por ser países con escaso volumen de informales no han sido integrados en la tabla 1) nos da un conjunto de trabajadores informales en América Latina de 142,6 millones, lo que es un volumen de empleo informal gigantesco y un problema de gran magnitud. Nuestros cálculos para el agregado *AM.LAT. concuerdan con los de la OIT, que ya hace una década, en el lanzamiento de la estrategia FORLAC para la región, destacaba que había 127 millones de trabajadores en la informalidad y resaltaba que constituía un problema persistente y un obstáculo importante hacia el progreso social y económico de la región. En la tabla 1 observamos que a nosotros para 2013 el cálculo del agregado *AM.LAT. nos da un resultado muy similar (129,9 millones); pero lo que resalta de la tabla 1 es el enquistamiento de este problema laboral durante los últimos 15 años. Si analizamos con detalle la evolución de la informalidad en América Latina podemos destacar dos períodos, el primero entre 2009 y 2016, donde oscila en torno a los 133 millones de trabajadores marcando un mínimo en 2016 en 127,7 millones; y el segundo periodo, que aislando el efecto de la pandemia en 2020, muestra una pendiente positiva con un incremento del volumen de

trabajadores informales en la región en aproximadamente 12,5 millones, marcando el techo el último año para el que se dispone de datos, 2023, con más de 140 millones de trabajadores informales en la región.

Gráfico 2. Evolución temporal en la ocupación informal (miles) en América Latina. Países de la tabla 1



Fuente OIT⁸. Elaboración propia. AM.LAT.* Argentina (urbano), Brasil, México, Colombia, Perú, Venezuela, Bolivia, Ecuador, Honduras, Chile, Paraguay; El Salvador. Serie reconstruida. Cuando en un determinado año no hay dato del país se toma el más próximo (a este dato habría que agregar los países con menos o aprox. un

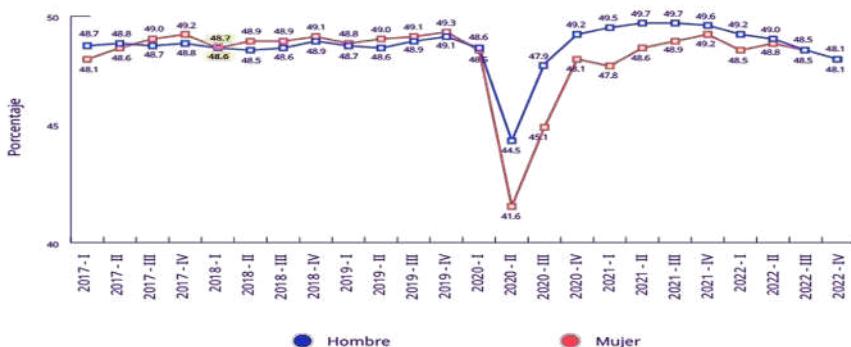
8 Fuente de cada país, recopilación por la OIT, elaboración propia.
Argentina: EFT - Encuesta Permanente de Hogares, solamente considera ámbito urbano.
Brasil: EH - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
México: EFT - Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
Colombia: EFT - Gran Encuesta Integrada de Hogares
Perú: EFT - Encuesta Permanente de Empleo, Nacional
Venezuela: EFT - Encuesta de Hogares por Muestreo
Bolivia: EFT - Encuesta Continua de Empleo
Ecuador: EFT - Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU
Honduras: EH - Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples
Chile: EFT - Encuesta Nacional de Empleo
Paraguay: EH - Encuesta Permanente de Hogares Continua
El Salvador: EH - Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

millón de informales: Uruguay 0,5 M. en 2023, Costa Rica 0,8 M., Panamá 1,1 M. En total 2,4 millones).

A continuación, antes de profundizar en las dinámicas de cada país, que ya hemos comentado que no son convergentes y que presentan una elevada disparidad, vamos a resaltar algunas características con mayor incidencia en los trabajadores/as informales en la región. La OIT señala en varios informes que la informalidad en Latinoamérica sigue afectando con mayor severidad a determinados colectivos como las mujeres y los jóvenes, y determinados segmentos de población como son las personas con menor nivel de formación, trabajadores/as de determinadas actividades como las agropecuarias y la construcción, y de las empresas de menor tamaño (mypes), así como trabajadores/as de las zonas rurales frente a las urbanas y semiurbanas (OIT, 2024).

A la luz de los datos de la propia OIT, la primera de las circunstancias parece no ser cierta. En términos relativos la incidencia de la informalidad entre hombres y mujeres en Latinoamérica es similar; alrededor del 48, 49 por ciento del empleo total es informal en ambos casos y las curvas se entrecruzan varias veces (véase el gráfico 3).

Gráfico 3. Evolución de la tasa de empleo informal según sexo. América Latina y el Caribe: Trimestres 2017-I a 2022-IV



Fuente: SIALC. Elaboración: OIT

* Considera: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica,

Ecuador, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. Argentina incluye solo zonas urbanas.

Desde la pandemia además se abre una brecha, ya que la informalidad de las mujeres se reduce más que la de los hombres, y solo se vuelve a equiparar hacia el tercer trimestre de 2022. En este sentido podemos concluir que la incidencia de la informalidad en la región entre hombres y mujeres es similar.⁹ Esta igualdad en términos relativos se traduce en términos absolutos en volúmenes mucho mayores de trabajadores informales varones, dado el mayor volumen de empleo masculino; por ejemplo en Brasil hay 21,8 millones de trabajadores informales frente a 14,9 millones de trabajadoras informales, y en México hay 19,7 millones de trabajadores informales varones frente a 13,5 millones de trabajadoras informales (datos de 2023, véase los gráficos 4 y 5).

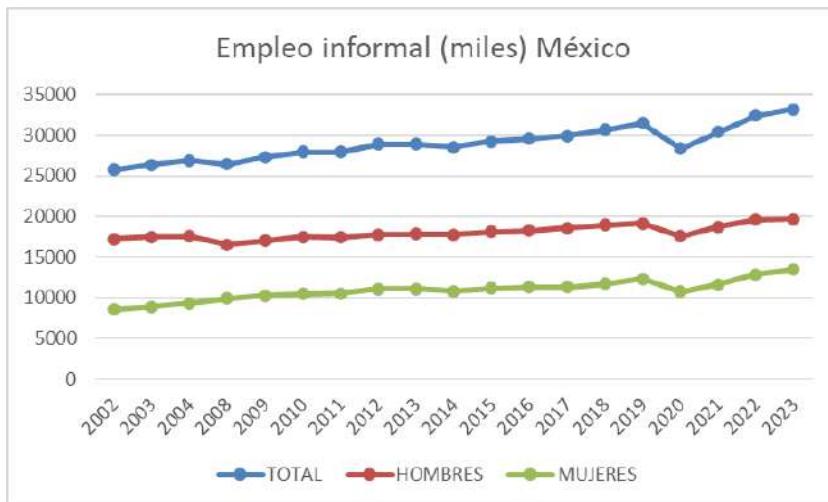
Gráfico 4. Evolución del empleo informal (miles) Brasil



Fuente: OIT-Brasil: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Elaboración propia.

9 Las mujeres tienen una tasa de informalidad sensiblemente menor a los varones en Brasil, Colombia, República Dominicana, Uruguay, y en Argentina en las zonas urbanas, que es donde se mide.

Gráfico 5. Evolución del empleo informal (miles) México



Fuente: OIT-México: EFT - Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Elaboración propia.

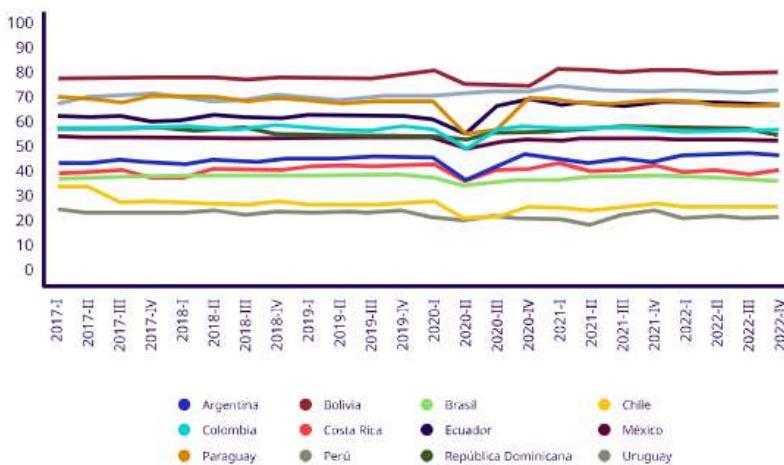
Si se analiza la tasa de ocupación informal por ramas ocupacionales o actividad (OIT/SIALC, 2022) se observa que la informalidad laboral en la región tiene una elevadísima incidencia en Agricultura y pesca (alrededor del 80 por ciento del empleo en la actividad es informal), Construcción (alrededor del 71 por ciento); una incidencia alrededor de la media en Comercio, restaurantes y hoteles y en la actividad de Transportes (52 por ciento y 48 por ciento respectivamente), y más reducida de la media en Servicios Sociales y Personales (36 por ciento) y en Minas, industria manufacturera, electricidad y servicios financieros (32 por ciento).

El análisis por categoría ocupacional (OIT/SIALC, 2022) muestra que la mayor incidencia de la informalidad en la región se da entre los trabajadores/as por cuenta propia (79 por ciento en 2022, con una tendencia ligeramente decreciente ya que este porcentaje era del 81 por ciento en 2017); asalariadas del sector

Hogares (75 por ciento) y asalariados/as de microempresas (65,8 por ciento), ambas con tendencia ligeramente creciente. Las categorías con menos informalidad son, por este orden, Asalariados de Grandes empresas (10,5 por ciento), Asalariados de PYMES (13,7 por ciento) y empleadores (38,7 por ciento). También resalta en la región que tres de cada cuatro trabajadores/as informales pertenecen al sector informal (OIT/SIALC, 2022), mayormente cuentapropistas y asalariados/as de las empresas de menor tamaño (micro y pequeñas empresas). El 25 restante pertenece tanto al sector Hogares como a trabajadores informales en el sector formal. Adicionalmente, destaca que la mayor parte de los trabajadores/as informales en la región es cuentapropista (28 por ciento), el segundo grupo en extensión es el de asalariados de PYME (21 por ciento) seguido de asalariados de microempresas (19 por ciento); las otras situaciones son minoritarias: trabajo familiar, sector hogares, asalariados gran empresa, empleadores (con porcentajes entre el 4 y el 6 por ciento) (OIT/SIALC, 2022).

Al inicio del apartado enunciábamos que la incidencia de la informalidad en la región era extremadamente heterogénea, la tabla 1 y el gráfico 6 muestran esta enorme heterogeneidad, con tasas estabilizadas en la última década en torno al 80 por ciento y el 75 por ciento del empleo total en Bolivia y Perú, mientras que en el extremo opuesto se sitúan Chile y Uruguay con una incidencia de la informalidad laboral en torno al 25 por ciento. En este sentido creemos pertinente comentar la evolución de la informalidad en los principales países en las dos últimas décadas.

Gráfico 6. Evolución de la tasa de ocupación informal según países. América Latina y el Caribe, trimestres 2017-I a 2022-IV



Fuente: SIALC. Elaboración: OIT

* Considera: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. Argentina incluye solo zonas urbanas.

Los casos de Brasil y México son especialmente interesantes. Aparte de ser los dos gigantes de la región, también en términos de empleo informal con 37 millones y 33 millones de trabajadores y trabajadoras informales respectivamente, observamos que han tenido tendencias divergentes. Así, mientras Brasil ha reducido sustancialmente el volumen de empleo informal, México lo ha incrementado durante las dos últimas décadas. La literatura señala que es el crecimiento económico el principal vector de reducción de la informalidad (OIT, 2024). Sin embargo, en Brasil y México, con tasas de crecimiento económico en el largo plazo similares, observamos tendencias divergentes. Brasil ha crecido una media de 2,2 por ciento (crecimiento anual del PIB, fuente IBGE¹⁰) entre 2003 y 2022; México ha

10 IBGE Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (<https://www.rfi.fr/es/>

crecido un 1,93 por ciento entre 2003 y 2023 (crecimiento anual del PIB, fuente INEGI¹¹). Estas tres décimas de crecimiento diferencial no pueden explicar que mientras Brasil reduce la informalidad en 8 millones de trabajadores/as entre 2009 y 2023, México incrementa esta cifra en aproximadamente 7,5 millones en un periodo similar. La idea que vamos a apuntar en el presente texto es que el crecimiento económico puede ser condición necesaria para la reducción de la informalidad, pero en ningún caso es suficiente, siendo básicas las iniciativas políticas en el ámbito del empleo, con el objetivo explícito de reducción de la informalidad laboral, desarrolladas en cada país en cada periodo histórico. Así, un aspecto a nuestro entender relevante es que la reducción de la informalidad laboral en Brasil acontece entre 2009 y 2016, primer periodo de gobierno de Lula da Silva y durante el gobierno de Dilma Rousseff,¹² y que en los últimos años la informalidad ha crecido ligeramente (gobiernos de Michel Temer y Jair Bolsonaro) (véase gráfico 54). También destaca que en Brasil la evolución de la informalidad laboral entre hombres y mujeres evoluciona de forma paralela.

Por el contrario, el crecimiento de la informalidad laboral en México (gráfico 5) es sostenida a lo largo del tiempo, solo truncada en 2020 por el episodio de pandemia, y el crecimiento acumulado entre las mujeres es mucho mayor: de los 7,5 millones de trabajadores/as informales adicionales en el periodo 2002-2023 más de 5 millones son mujeres.

La evolución de la informalidad en Colombia y en Perú se caracteriza por una elevada estabilidad, en torno a los 13 y 12 millones respectivamente. Con una mirada más detallada apreciamos un crecimiento del empleo informal en Colombia entre 2007 y 2012 en casi dos millones de informales (de 11,3 a 13,2 millones),

m%C3%A1s-noticias/20230302-la-econom%C3%ADa-de-brasil-creci%C3%B3-2-9-en-2022)

11 INEGI Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (<https://elpais.com/mexico/2024-01-31/la-desaceleracion-de-la-economia-a-finales-de-2023-presiona-al-banco-de-mexico.html>)

12 Dilma Rousseff es destituida por un golpe blando envuelto de *lawfare* en 2016, Zavarce (2021), Ventas (2016).

para mantenerse estabilizado en la última década. En el caso de Perú la estabilidad en torno a los 12 millones de trabajadores/as informales es muy elevada, inicia el periodo en 2004 con 12,5 millones y lo acaba en 2023 en 12,6 millones. Es de destacar que Perú ha tenido un periodo de fuerte crecimiento económico en las últimas décadas que a la vista de los datos no se ha visto traducido en una reducción de la informalidad laboral. Según el Banco Central Reserva de Perú (BCRP), durante el periodo 2002 -2023 el crecimiento medio del Perú es del 4,4 por ciento; este crecimiento sería más moderado en la última década (2,3 por ciento entre 2014 y 2023). Observamos que a pesar de estos periodos de fuerte crecimiento económico la informalidad laboral ha permanecido estable.

Los casos de Argentina y Bolivia son interesantes porque ambos incrementan sus volúmenes de trabajadores/as informales en la última década después de un largo periodo de estabilidad. Argentina mantiene la informalidad estable ligeramente por encima de los 5 millones de trabajadores/as entre 2008 y 2014 (gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner) y desde 2014 a 2023 incrementa sus volúmenes hasta los 6,7 millones. Observamos que 2014-2016 coincide con el último periodo del gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, y a partir de ahí operan los gobiernos de Mauricio Macri y Alberto Fernández. Es previsible que la incidencia de la informalidad se dispare en la Argentina con el gobierno de Milei dada la destrucción de empleo formal que está aconteciendo bajo este presidente, aunque los datos todavía no llegan a reflejarlo: la serie llega hasta 2023 y no recoge todavía 2024, que es desde cuando está gobernado este presidente.

Por su parte, Bolivia sitúa el volumen de informales alrededor de los 4 millones de trabajadores/as hasta 2016, a partir de ese momento inicia una senda de crecimiento de su volumen de trabajadores/as informales en 1,8 millones hasta los 5,5 millones. En este caso, excepto por el paréntesis del golpe de Estado también envuelto de *lawfare* entre noviembre del 2019 y noviembre de 2020 del gobierno títere de Jeanine Añez, ha gobernado primero Evo Morales (2006-2019) y después Luis Arce (2020-actualidad),

ambos del MAS-IPSP; aunque en el último periodo enfrentados y representando corrientes distintas de este movimiento político. Es de destacar que Bolivia es el país latinoamericano que más ha crecido en las últimas décadas, con una tasa promedio en el periodo 2005-2019 de 4,75 por ciento de aumento anual promedio del PIB (4,9 por ciento en el periodo 2005-2013 y 4,6 en el 2014-2019). Este espectacular crecimiento económico tampoco se ha traducido en una reducción de los volúmenes de trabajadores/as informales, más bien al contrario, ha sido compatible con un crecimiento de los mismos, es decir, crecían la ocupación formal y la informal conjuntamente. El siguiente país que nos ocupa, Guatemala, presenta un perfil muy similar al de México, con un crecimiento constante en el largo plazo del volumen de trabajadores/as informales entre 2002 y 2023, que parte de los 3,5 millones y evoluciona hasta situarse en los 6,5 millones; es decir, prácticamente se duplica el volumen de informales en este periodo.

Ecuador es un caso que nos interesa particularmente porque refleja muy bien los efectos de una política económica y laboral explícitamente centrada en la reducción de la informalidad laboral y como el avance acontecido en la formalización laboral puede revertirse rápidamente. En el periodo 2006-2015, bajo el mandato de Rafael Correa, el volumen de trabajadores/as informales se reduce en Ecuador de los 4,5 millones a 3,9 millones (véase la tabla 1). Esta disminución en términos absolutos significa una drástica reducción en términos relativos dado el contexto de fuerte crecimiento del empleo de este periodo. Así, la tasa de informalidad pasó del 45,1 por ciento en 2006 al 39,7 por ciento en 2014¹³ (INEC/ENEMDU). Lo acontecido a continuación, últimos 2 años del mandato de Correa, más las presidencias de L. Moreno y Guillermo Lasso (la serie no contempla el mandato actual de D. Noboa pero todo apunta a que la tendencia negativa se mantendrá), constituye un claro ejemplo de cómo se puede desandar el camino emprendido y revertir la drástica reducción de la tasa de informalidad que se había conseguido en

13 <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-en-el-sector-informal/>

el periodo 2006-2014. Desde ese momento, 2014, la informalidad se ha disparado en el Ecuador, con 1,6 millones de trabajadores/as informales adicionales, superando ya los 5,5 millones. En términos relativos el escenario es todavía más desolador dada la fuerte destrucción de empleo formal que ha acompañado esta última década, situando la tasa de informalidad en 2023 en 55,7 por ciento (INEC/ENEMDU), 16 puntos porcentuales por encima del mínimo marcado en 2014.

Los tres países que siguen a continuación son Honduras, El Salvador y Paraguay. Honduras sigue una tendencia creciente continua en el volumen de trabajadores/as informales desde los 1,9 millones en 2006 hasta los 3 millones en 2017 (año en que finaliza la serie ofrecida por INE Instituto Nacional de Estadística Honduras en la EH - Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, recopilada por la OIT). Así, observamos que Honduras presenta un perfil similar a México y Guatemala. Por el contrario, El Salvador presenta una estabilidad en su volumen de informales en torno a los 1,9 millones de trabajadores/as, con una pequeña tendencia creciente en los últimos 20 años de aproximadamente 150.000 trabajadores/as más. Paraguay tienen su volumen de trabajadores/as informales prácticamente estabilizado en torno a los 2,3 millones, si bien lo que destaca en este país es un reciente comportamiento positivo en la informalidad, con una reducción de 150.000 trabajadores/as informales en los dos últimos años, pasando de 2,4 millones en 2021 a 2,16 millones en 2023.

Por último, pasamos a comentar la evolución en los dos países de la región con menor informalidad laboral en términos relativos, Chile y Uruguay, que además presentan un comportamiento positivo en la reducción de la misma en la última década. Chile tenía estabilizado el volumen de trabajadores/as informales en torno a los 3 millones durante el periodo 2010-2016, para a continuación reducir en prácticamente un millón este volumen entre 2016 y 2020, si bien a partir de esta fecha, que además coincide con la pandemia de COVID, iniciar un rebote que sitúa en casi 2,5 millones el volumen de trabajadores/as informales en 2023. El mayor avance

en la reducción de la informalidad se habría producido durante el segundo mandato presidencial de Michele Bachelet (2014-2018) y parte del segundo mandato del presidente Sebastián Piñera (2018-2022), que también asume en los dos últimos años del mandato (2020-2022) el rebote de tendencia con el crecimiento del volumen de informales en el país. Por su parte Uruguay, que, como ya hemos comentado, tiene un volumen muy reducido de trabajadores/as informales para los estándares de la región, tenía estabilizado su volumen en torno a 600.000 trabajadores/as entre 2006 y 2013 para reducirlo a continuación en torno a los 400.000 trabajadores/as informales y estabilizarlo. Esta importante reducción se produce bajo el mandato de Pepe Mujica y se mantiene durante el mandato de Tabaré Vázquez, ambos mandatarios del Frente Amplio. Hay que añadir que a pesar del drástico salto producido en las estadísticas de informalidad de este país en un año concreto, 2014, pasando desde 571.000 hasta 391.000 trabajadores/as informales, la OIT no reporta para ese año revisiones en la metodología de la EFT - Encuesta Continua de Hogares de las estadísticas de Uruguay, por lo que el salto no debiera ser atribuible a esta circunstancia. Esta revisión metodológica en la Encuesta Continua de Hogares sí que se reporta para 2022, ocasionando una ruptura de la serie temporal que revisa el dato para 2023 hasta los 541.000 trabajadores/as informales en la República del Uruguay. Independientemente de lo señalado respecto del salto en la serie por la revisión metodológica de la misma en 2022, esta circunstancia no empaña el buen comportamiento de Uruguay en su contención de la informalidad laboral, recordemos con mucho la más baja de América Latina.

En síntesis, a partir del repaso realizado a los volúmenes de trabajadores/as informales en América latina, y en los principales países de la misma, podemos concluir que:

- a) La informalidad laboral presenta una estabilidad muy amplia que lleva a pensar en un enquistamiento del fenómeno en la región.
- b) A diferencia de lo señalado por la OIT en sus informes, la

informalidad laboral no es un fenómeno femenino, al menos en la región. Los datos sobre la misma en América Latina no muestran que tenga una mayor incidencia en las mujeres. En términos relativos tiene una incidencia similar en hombres y mujeres, y en términos absolutos podemos afirmar sin ambages que es un fenómeno eminentemente masculino.

c) Los principales avances en la reducción de la informalidad laboral en la región se producen en los primeros lustros del siglo XX, concretamente entre 2006 y 2015. La última década podemos calificarla de “década perdida” en términos de formalización laboral, dado que los avances en la formalización los consideramos, a la luz de los datos, menores a los retrocesos. Nuestro análisis, sobre datos de OIT (tabla 1), muestran que si en 2009 había, como mínimo, 137 millones de trabajadores/as informales en la región, en 2016 este volumen se reduce hasta 130,4 millones para incrementarse en 2023 hasta los 142,4 millones de trabajadores/as.

d) El crecimiento económico no basta para reducir la informalidad, sino que requiere de unas políticas económicas y laborales explícitamente dirigidas a la formalización laboral y la creación de empleo formal; la evolución diferencial de Brasil y de México en el largo y medio plazo es muy explícita al respecto.

e) En combinación con el apartado anterior, los datos parecen mostrar que las reducciones en la informalidad laboral y el éxito, aunque siempre parcial y limitado, en las políticas de formalización en América latina se producen habitualmente en contextos que combinan crecimiento económico y gobiernos de signo progresista, del socialismo del siglo XXI o socialdemocracia de izquierdas, con una agenda de política laboral explícita de fomento de la formalización laboral. Es el caso del primer gobierno de Lula en Brasil, Correa en Ecuador, Mujica en Uruguay, Bachelet en Chile, y hasta cierto punto los gobiernos Kirchner en Argentina o Evo Morales en Bolivia. Las excepciones a esta regla serían

los gobiernos de López Obrador en México y de Luis Arce en Bolivia. De forma paralela, los datos también apuntan el efecto devastador sobre la informalidad laboral de los gobiernos neoliberales, que con su agenda de desbroce de los mercados laborales devastan el empleo formal e incrementan la informalidad laboral en la región.

LAS POLÍTICAS DE FORMALIZACIÓN DE LA OIT PARA AMÉRICA LATINA. LA AGENDA FORLAC Y FORLAC 2.0

A continuación, haremos una breve exposición de las políticas de formalización o transición de actividades informales a un contexto formal desarrolladas por la OIT. En 2013 la OIT lanza la iniciativa FORLAC, cuyos principales objetivos son: a) señalar la importancia del fenómeno de la informalidad laboral en Latinoamérica y sensibilizar a los agentes sociales y a la sociedad en su conjunto sobre esta problemática; b) avanzar en su conceptualización y homogeneizar la toma de datos por parte de los distintos institutos estadísticos de la región; c) prestar distintos tipos de apoyo y asistencia técnica así como el desarrollo de estrategias de fortalecimiento institucional a los países para el diseño de políticas de formalización laboral, y a los agentes sociales: sindicatos, patronales y distintos niveles de la administración de gobierno, en capacitación, asistencia técnica, etc.; d) identificar las estrategias más exitosas y viables y difundirlas entre los países y agentes sociales de la región con el objeto de replicarlas. De forma más concreta, bajo el esquema tripartito de la OIT se plantean estas 7 acciones¹⁴: a) promover la formalización de micro, pequeñas y medianas empresas en un entorno propicio para su crecimiento y de desarrollo sostenible; b) aumentar la cobertura de la protección social de los trabajadores/as; c) generar incentivos a la formalización laboral; d) estimular la formalización de los trabajadores por cuenta propia; e) mejorar los mecanismos de inspección laboral y control tributario; f) articular de manera más eficiente la

14 <https://www.oitcinterfor.org/hechos-noticias/forlac-programa-oit-formalizaci%C3%B3n-informalidad>

educación y formación con el empleo; g) reducir el empleo no registrado en el ámbito formal de la economía.

La perspectiva de la OIT nos parece que es idónea ya que es sensible a la realidad latinoamericana, y en general del Sur Global, donde este fenómeno se ceba en las poblaciones más desprotegidas y vulnerables; lo que trata es avanzar en la formalización de las actividades y en la cobertura de derechos sociales de los trabajadores/as informales. Vincula la informalidad laboral a la pobreza y situaciones de desigualdad, siendo la causante y consecuencia al mismo tiempo de la baja productividad y el bajo crecimiento económico. Se aleja así de la visión etnocéntrica occidental de tratar el fenómeno desde una visión delictiva, centrada en la lucha contra el fraude fiscal, bajo esquemas cercenadores de actividad laboral y productiva, en los que predominan las acciones represivas y sancionadoras. Al mismo tiempo, creemos que el programa ha tenido sus luces en cuanto a sus objetivos de sensibilización, conceptualización de la informalidad laboral en la región y homogeneización de estadísticas: objetivos a, b y c. Sin embargo, ya hemos visto que desde que se lanzó la iniciativa en 2013 los avances en la formalización laboral en la región han sido magros, más bien al contrario, en este periodo de 2013 hasta la actualidad el empleo informal se ha mantenido más o menos constante en términos relativos, o frente al conjunto del empleo, y ha crecido en términos absolutos en varios millones de trabajadores/as.¹⁵ Los avances realizados en cuanto a formalización laboral en la región se produjeron de forma mayoritaria anteriormente, en el periodo 2006-2015.

El año pasado la OIT lanzó una iniciativa de actualización de su estrategia FORLAC denominada FORLAC 2.0, como una estrategia de formalización para América Latina de cara al

15 Esta evaluación en cuanto a los alcances limitados de la estrategia FORLAC es en cierta forma compartida por la OIT cuando señala logros básicamente internos: "FORLAC se implementó en el periodo 2013-2017. Entre los logros del programa destacan: su contribución al diseño de la estrategia global de formalización de la OIT; el fortalecimiento de los equipos técnicos de la Oficina; el impulso del diálogo social y la incidencia en políticas públicas; y el aumento en el intercambio de experiencias y aprendizaje mutuo entre países y oficinas de la propia OIT" (OIT FORLAC 2.0).

periodo 2024- 2030.¹⁶ Se trata básicamente de una actualización del esquema previo ya descrito con el objeto explícitamente plasmado de relanzar la iniciativa en este nuevo periodo. Como aspectos novedosos se encuentra el desarrollo de un marco integrado de políticas de formalización laboral en el que se integran 4 tipos de intervenciones: 1) políticas de desarrollo productivo; 2) políticas de empleo y desarrollo de competencias; 3) políticas de protección social, y 4) políticas de reconocimiento y cumplimiento de derechos laborales e incentivos a la formalización laboral. A nuestro juicio, el diagnóstico que se hace respecto de las fallas institucionales causantes del estancamiento de la informalidad en Latinoamérica es acertado. En él destacan como factores interdependientes e interconectados: 1) la implementación de políticas inconexas que no cuentan con el objetivo explícito de formalizar laboralmente; 2) la implementación de políticas que no responden a la heterogeneidad de los distintos tipos de unidades económicas y de trabajadores informales y sesgadas en beneficio de los sectores más avanzados de la economía; 3) instituciones débiles e infrafinanciación del Estado; 4) representación limitada de los sectores informales en el diseño y la implementación de estrategias de formalización.

Otros aspectos que nos parecen importantes son el diagnóstico centrado en “la trampa de la informalidad” como el obstáculo principal en la región para avanzar en las metas de trabajo decente y la justicia social, perspectiva que compartimos; así como abordar la transición digital como un reto y una oportunidad para la formalización laboral, dimensión en la que somos más críticos en la medida que observamos más efectos negativos de la digitalización sobre la informalidad que positivos. Este último apartado es relevante dado que la OIT explicitó el reto que supone el contexto de digitalización de la sociedad y los efectos de la *GIG economy*. Resalta asimismo que la informalidad está creciendo durante la recuperación de la pandemia de COVID e incluye dentro de este proceso la aparición

16 <https://www.ilo.org/es/publications/estrategia-de-formalizacion-para-america-latina-y-el-caribe-2024-2030>

de nuevas formas de empleo informal. También que incide en mayor medida sobre determinados colectivos en la región como son los migrantes o determinados grupos étnicos. Esto nos introduce en el último apartado a tratar que son las nuevas formas de informalidad vinculadas a la digitalización.

NUEVAS FORMAS DE INFORMALIDAD VINCULADAS A LA DIGITALIZACIÓN

Una parte del reciente crecimiento de la informalidad laboral se debe a nuevas formas de informalidad vinculadas a la economía de plataformas, *GIG economy*, y el proceso de digitalización. Además de la informalidad en sus formas clásicas, aparecen nuevas informalidades vinculadas a la dilución de la relación asalariada por parte de diversos sectores del capital, para en definitiva transitar o transmutar la relación salarial en relación mercantil y por tanto cambiar el continente, contenidos, derechos, responsabilidades y tiempos en favor del capital, y en detrimento de los trabajadores/as. Esta tendencia no deja de ser la materialización del deseo de ciertos sectores del capital de remercantilizar plenamente el trabajo, despojándolo de derechos y compromisos por parte de la empresa, para ser objeto de subasta. A ello han colaborado activamente las TICs como herramienta facilitadora de este proceso en el contexto actual; la tecnología que por medio de los algoritmos utilizados por las empresas de plataformas posibilita esta subasta mercantil de los paquetes de trabajo en distintos sectores de actividad, desde cualificados como las traducciones o el diseño en CAD (por ejemplo, actividades de Amazon MTurk), hasta más descalificados, como el utilizado por las distintas plataformas de *delivery* o reparto de todo tipo de objetos o mercancías, tan extendidas en esta etapa del capitalismo. En extremo, transmuta incluso la identidad del trabajador (antaño asalariado) que pasa a ser considerado y autoidentificarse en el peor de los casos como *colaborador*, en una ficción de relaciones supuestamente horizontales, alejada de la jerarquía capital-trabajo, y posibilitada al hacerse opaco el sistema y esconderse el capital detrás del algoritmo y la máquina. No obstante,

esta realidad que se extiende sobre todo durante el siglo XXI no surge de la nada y toma su precedente en la extensión de los falsos autónomos, que sin necesidad de la revolución tecnológica 4.0 ya permitió al capital, desde las dos últimas décadas del siglo XX, experimentar con esta transmutación de la relación asalariada a relaciones mercantiles, despojando de derechos a los trabajadores/as y diluyendo las responsabilidades de la empresa, así como con el vaciado de contenido de diversos contratos laborales en cuanto a derechos se refiere, enlazando con las dinámicas de flexibilización productiva y precarización laboral. Si antaño, durante el fordismo, tomábamos la tasa de salarización como una *proxy* de desarrollo capitalista, en la medida que los países donde había cuajado plenamente el capitalismo presentaban una amplia mayoría de trabajadores/as asalariados y una reducida proporción de trabajadores/as independientes, autónomos, o cuentapropistas, y la presencia de estos denotaba retraso en la implantación industrial y el desarrollo de las fuerzas productivas del capital; en la actualidad, las nuevas formas de capitalismo 4.0 toman como referencia una mano de obra de este último tipo bajo el epítome de “colaboradores”, remarcantilizando la relación de empleo y despojando a los trabajadores/as de derechos y *conquistas* antaño asentadas.

La economía de plataformas suele fundamentarse en el plano laboral en mantener un mínimo vínculo con sus trabajadores/as en cuanto a obligaciones hacia ellos, las relaciones además vienen mediadas a través de algoritmos que sitúan en un plano de intercambio mercantil y ocultan la naturaleza asalariada de la prestación de trabajo que realizan los propios trabajadores/as. En este sentido y para el caso español destacan las sucesivas sentencias que han obligado a la empresa a contratar bajo la figura asalariada a los trabajadores que el capital forzaba a que operasen fraudulentamente como autónomos o cuentapropistas, como la sentencia en el caso Glovo, y la pionera legislación en este sentido realizada en España con la Ley Rider (Baylos, 2022; Royo, 2023). Esta normativa ha sido tomada como modelo por la Comisión Europea y distintos gobiernos para su réplica en sus distintos contextos. En este sentido, Báez Laguna

(2021) habla del *retorno del derecho laboral* en la medida en que se amplía la cobertura del mismo a un contexto anteriormente desregulado y donde primaban, por tanto, las imposiciones del capital.

Este contexto de desregulación laboral activamente buscado por el capital de plataformas requiere ser combatido, en línea con las directrices de la OIT ya señaladas en el punto anterior, cuando en la estrategia FORLAC 2.0 se destaca el reto que supone la transformación digital en relación con la informalidad laboral y los objetivos de contribuir al trabajo decente y la justicia social, y a una transición justa en el actual contexto de cambio tecnológico. Para ello, es preciso desarrollar sobre todo las intervenciones 3 y 4 del Marco integrado de políticas para la formalización (OIT, FORLAC 2.0), consistentes en: 3) el desarrollo de Políticas de Protección Social, mediante la implementación de pisos de protección social nacionales de carácter universal que contengan las garantías básicas de seguridad social y de seguridad del ingreso; y 4) Políticas de reconocimiento y cumplimiento de derechos laborales. Estas actuaciones integradas se enmarcan en un paradigma de recomposición de equilibrios, aunque siempre parciales, entre el capital y el trabajo en el siglo XXI y re-regulación de contextos desregulados (Hyman, 2000) mediante el paraguas de la cobertura social y garantizando la capacidad del Estado para asegurar el respeto de la legislación vigente y de las normas de trabajo.

Proponemos, a modo de corolario, plantear la necesidad de que el Estado dote de derechos a los trabajadores/as más allá de su contexto laboral particular, mediante el recurso a políticas de protección social universalistas. Ante el desequilibrio creciente de las relaciones capital-trabajo al que venimos asistiendo en las últimas décadas, y la ruptura del pacto capital-trabajo de posguerra –que permitió durante la segunda mitad del siglo XX en Europa Occidental un amplio y creciente bienestar de las clases trabajadoras, extensible en otras latitudes como Latinoamérica a una reducida proporción del mercado de trabajo–, se muestra imprescindible el recurso al Estado como herramienta redistributiva que dote de derechos de rango universal.

La experiencia europea durante el siglo XX muestra una extensión en el rango de aplicación de derechos, desde meramente laborales a derechos de ciudadanía. Derechos como la salud y la educación de calidad universal, esquemas de cobertura de pensiones no contributivas y universales, etc., han sido universalizados desde un origen de aplicación exclusivamente para asalariados/as. El Estado de bienestar tiene su germen en la universalización de derechos en origen solo laborales y para asalariados/as. Se trató de un largo y costoso proceso, básicamente de presión y de lucha del movimiento obrero y sindical en el reconocimiento y asunción de estos derechos por parte del capital y del Estado; derechos que progresivamente pasaron a extenderse a todos los ciudadanos/as por el hecho de serlo, sin requerir necesariamente la participación en el mercado de trabajo.¹⁷ Apostamos por el relanzamiento de esta estrategia de extensión de derechos universales y su extrapolación a América Latina como parte de una agenda de progreso centrada en la formalización laboral, en línea con las propuestas que hace la OIT de extensión del paradigma del trabajo decente y la articulación de políticas de protección social con políticas de reconocimiento y cumplimiento de derechos laborales. Así, la agenda en cuanto a protección social en la región debe centrarse en: crear nuevos derechos, extender los derechos actuales y mejorar los niveles de las prestaciones, asegurando la suficiencia de las mismas para la cobertura de necesidades. De forma más concreta, creemos preciso asegurar el acceso a seguros de desempleo, así como a servicios de protección social de ingresos, que garanticen salarios adecuados para la gran masa de trabajadores/as informales presentes en la región. Creemos firmemente que la combinación de políticas de protección social con políticas de reconocimiento y cumplimiento de derechos laborales tiene una

17 En la experiencia europea de segunda mitad del siglo XX es característica la conformación de un tandem sindicato-partido, con largos períodos de tiempo de gobiernos *pro-labour* o de naturaleza socialdemócrata, que cristalizaba demandas y agenda sindical en una regulación sustantiva protectora del trabajo. Es el caso, aunque no solo, de los esquemas de salud universal, educación universal, y políticas sociales de aplicación universal como el caso de las pensiones no contributivas.

elevada potencialidad para mejorar la cobertura de necesidades de las poblaciones en el continente latinoamericano y extender los derechos sociales y laborales. En definitiva, extender el proceso de formalización laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Baylos Grau, Antonio (2022). La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021. *Cuadernos de relaciones laborales*, 40(1), 95-113.

Báez Laguna, Erika (2021). El retorno del derecho laboral. A propósito de la “Ley Rider” y el caso GLOVO. *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, (4), 235-259.

Ventas, Leire (13 de mayo de 2016). “Impeachment” a Dilma Rousseff: ¿hubo un “golpe de Estado” en Brasil? [www.bbc.com](http://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/05/160513_brasil_es_golpe_estado_impeachment_presidenta_dilma_rousseff_paraguay_fernando_lugo_honduras_manuel_zelaya_lv).
https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/05/160513_brasil_es_golpe_estado_impeachment_presidenta_dilma_rousseff_paraguay_fernando_lugo_honduras_manuel_zelaya_lv

Benanav, Aaron (2021). *La automatización y el futuro del trabajo*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Cartaya, Vanessa (1987). El confuso mundo del sector informal. *Nueva sociedad*, (90), 76-88.

Guamán, Adoración y Lorente, Raúl (2017a). El camino hacia el trabajo formal a través de la universalización del sistema de Seguridad Social: el caso de Ecuador. *Derecho Social Latinoamérica*, (3-4), 119.

Guamán, Adoración y Lorente, Raúl (2017b). La universalización del sistema de seguridad social como camino hacia el buen vivir: evolución retos y oportunidades del modelo del Ecuador. En María Belén Cardona (dir.) y Vanessa Cordero (cord.) (2017), *Cambio laboral y políticas inclusivas*. Valencia: PUV.

Guerguil, Martine (1988). Algunos alcances sobre la definición del sector informal. *CEPAL Review*, (35).

Hyman, Richard (2000). Las relaciones industriales europeas: ¿de la regulación a la desregulación ya la re-regulación? *Gaceta Sindical*.

Klein, Emilio y Tokman, Victor E. (1988). Sector informal: una forma de utilizar el trabajo como consecuencia de la manera de producir y no viceversa. A propósito del artículo de Portes y Benton. *Estudios sociológicos*, 6(16), 205-212.

OIT (octubre de 2023) Resolución sobre las estadísticas de la economía informal 21^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra.

OIT (2024). Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe 2024-2030. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/Publicacion%20FORLAC.pdf>

Portes, Alejandro y Benton, Lauren (1987). Desarrollo industrial y absorción laboral: una reinterpretación. *Estudios sociológicos*, 111-137.

Portes, Alejandro; Benton, Llauren y Castells, Manuel (eds.) (1989). *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2023). La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), 13-35.

Rojo Torrecilla, Eduardo (2020). Las tecnologías, las plataformas digitales y el derecho del trabajo. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(1), 263-277.

Rojo Torrecilla, Eduardo (2021). Conclusiones: el futuro del trabajo y de la protección social en la era digital y en la sociedad 5.0. En Cristóbal Molina y María Rosa Valleccillo (dirs.) (2021). *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones socio-laborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*. Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.

Roubaud, François (1995). *La economía informal en México: de la esfera doméstica a la dinámica macroeconómica*. Mexico DF: Fondo de Cultura Económica.

Standing, Guy (1988). *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*. Centro de Publicaciones/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Zavarce, Rafael Böcker (2021). Impeachment, lawfare y fake news en Brasil: Un espejo latinoamericano. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (25), 7-26.

SINTETIZAR LA DIVERSIDAD

NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL TRABAJO INDEPENDIENTE EN IBEROAMÉRICA

**Juan Manuel Ottaviano
Macarena Santolaria**

¿MERCANTILIZACIÓN DEL TRABAJO TRAS LAS FRONTERAS DEL ASALARIADO?

La definición política y legal del trabajo configurada a lo largo del siglo XIX surge como respuesta directa a la mercantilización de los factores de producción durante la industrialización: la tierra, el dinero y el trabajo. El doble movimiento de este siglo implicó que ante la creación de “mercancías ficticias” surgieran contrarespuestas en pos de una mayor protección de las personas y de la sociedad ante los riesgos del mercado (Polanyi, 1994). Así, en 1944 la OIT adoptó la Declaración de Filadelfia –luego integrada en su Constitución en 1946– a partir de la cual se establece que el trabajo no es una mercancía, y que debe reconocerse efectivamente el derecho a la negociación colectiva para la cooperación entre empleadores y trabajadores (OIT, 1994).

Con el correr de los años, esta definición ha quedado relegada a una proporción cada vez menor de trabajadores. La marcada descentralización productiva nacional y global de las cadenas de

valor ha derivado en una acentuada fragmentación o dualización del mundo del trabajo, en donde persiste un segmento primario de empleos estables, con altos salarios, buenas condiciones laborales y alta protección social confrontado con un creciente segmento de trabajos inestables y precarios con bajos niveles de protección social (Doeringer y Piore, 1985). Los empleos atípicos, el trabajo independiente y el trabajo informal en general se configuran, en términos jurídicos, como mercancía. Así, la pluralidad de realidades laborales ha encontrado consonancia en la desarticulación normativa e institucional que las contempla.

El trabajo independiente no presenta una relación jurídica asalariada con el capital y, por ende, se configura como una mercancía a la cual se le aplican reglas civiles y comerciales. Mientras que quien trabaja en relación de dependencia cobra un salario por su obra o servicio, quien trabaja de forma independiente cobra honorarios por su obra (Supiot, 2021). En este caso, el trabajo se configura a través de la provisión de bienes o servicios a tomadores cuya relación es comercial en lugar de laboral. Por esto mismo, los trabajadores independientes no tienen los mismos derechos laborales, de protección social ni de asociación sindical que los trabajadores subordinados o sujetos a la relación típica de empleo. Los crecientes cambios en las relaciones sociales de producción y la deslaboralización contractual es lo que lleva a que una categorización dual del trabajo –asalariado (protegido de las reglas mercantiles) y no asalariado (librado de ellas)– entre en crisis.

El abordaje contractualista de los derechos laborales –fundamentado en la existencia de un contrato de trabajo entre un empleador y un empleado– parecería explicar y proteger a una proporción cada vez más pequeña de los trabajadores. Es por ello que en la literatura existen distintas posturas que abogan por la adopción de concepciones sociológicas y jurídicas del trabajo más amplias que la tradicional. Estas van desde teorías de *capacidades* (Langille, 2017), que propone redirigir el eje basal de los derechos laborales desde el contrato hacia el trabajador; teorías *regulatorias* (Deakin, 2017), que proponen la desagregación

de los distintos atributos del derecho laboral en instituciones separadas independientemente del tipo de empleador; teorías de *derechos laborales como derechos humanos* (Sankaran, 2017), que propone considerar a los primeros como los segundos para permitir que todo el que trabaje tenga derecho a reclamar derechos laborales por el hecho de ser humano, y teorías *relacionales* del trabajo (Freedland y Kountouris, 2012), en donde el “empleo” se reemplaza por “trabajo personal” y el “contrato” se reemplaza por “relaciones laborales”, para ampliar el alcance de la legislación laboral (Von Broembsen, 2024). Correr los límites de qué significa trabajar y quién constituye el sujeto trabajador es, en esencia, el primer paso para la ampliación de derechos laborales. Sin obviar la relevancia del debate conceptual, a continuación se realizará un breve recorrido por la situación del trabajo independiente en América Latina y el Caribe (ALC) y Europa, examinando su tipo de agremiación sindical y las formas de protección social disponibles. Para concluir se esboza la idea de una propuesta que prioriza la negociación colectiva como sintetizadora de derechos y protecciones para la diversidad laboral actual.

EL TRABAJO INDEPENDIENTE EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (ALC) Y EUROPA

El trabajo independiente es un segmento acentuadamente relevante de la estructura ocupacional en ALC. Si bien el trabajo a cuenta propia es un fenómeno que cobra particular relevancia en las últimas tres décadas en países que tuvieron una temprana industrialización y fortalecimiento de la clase obrera a nivel regional –como Argentina, Uruguay y Brasil–, esta composición ha sido más regular en la estructura ocupacional de la mayoría de los países de la región. Aunque existen ocupaciones naturalmente ejercidas de manera independiente, el trabajo a cuenta propia también representa una vía de subsistencia o transición frente a la ausencia de trabajos con mejores condiciones laborales. Esto genera que este segmento de trabajadores, en particular en ALC,

sea altamente heterogéneo tanto en materia de ingresos como en el tipo de ocupación y en el nivel de calificación que presenta.

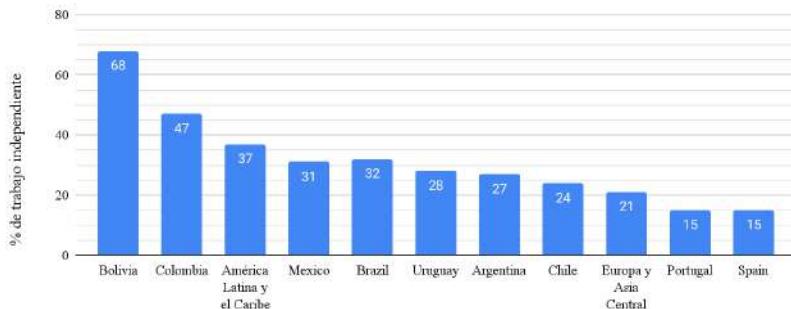
Los trabajos independientes en condiciones de subsistencia también se integran en una agenda más amplia sobre la productividad y el desarrollo económico de la región. A diferencia de Europa, en donde el cuentapropismo se asocia más bien a profesiones liberales clásicas, en ALC predominan *microemprendedores* de baja productividad cuya clasificación legal y encuadramiento sindical es de difícil naturaleza. Trabajadores como los puesteros, canillitas –como se denomina en el Río de la Plata a los distribuidores de periódicos–, vendedores ambulantes, recicladores urbanos o artesanos representan una gran masa de trabajadores autónomos y en su mayoría informales que, al mismo tiempo, representan una gran zona de la economía que opera al margen de la ley, librados en el mejor de los casos a las reglas del mero intercambio comercial. La decisión en el debate laboral internacional de pasar de hablar de “trabajo informal” a “economía informal” implica hacer un vínculo entre las capacidades productivas de un país y su correlato en términos laborales. Ante la incapacidad de una economía de generar empleos de calidad, el trabajo independiente se configura más como un *refugio* para obtener ingresos que como una estrategia empresarial de profesiones liberales (Moralez Ramírez, 2025).

En Europa el trabajo a cuenta propia representa una pequeña proporción de la estructura ocupacional, que a su vez se corresponde con una determinada composición de la heterogeneidad productiva. El promedio de trabajo independiente en Europa y Asia Central en 2022 fue del 21 por ciento, mientras que en países como España o Portugal este segmento representó entre el 15 por ciento del trabajo total. En cambio, en ALC este segmento suele ubicarse como la primera o segunda minoría de la estructura ocupacional. El trabajo independiente explicó el 37 por ciento del trabajo total de ALC en 2022 y en algunos países es el principal segmento ocupacional, como en Bolivia (68 por ciento) o Colombia (47 por ciento) (ILOSTAT, 2022).

Gráfico 1. Porcentaje de trabajo independiente sobre el total de trabajo

Trabajo independiente sobre total del trabajo (%)

Fuente: ILO STAT (2022)



Fuente: Elaboración propia en base a ILOSTAT (<https://ilo.org/es>).

Agremiación y negociación colectiva del trabajo no asalariado

La exclusión de este tipo de trabajadores del ámbito del diálogo social con instancias en donde trabajadores y empleadores deban dialogar de manera preceptiva hace que la posición negociadora del trabajo independiente sea naturalmente precaria. Debido a su configuración jurídica, no existe una contraparte, pública o privada, ante la cual recurrir o presionar de forma colectiva por el acceso a la protección social, a la infraestructura o la logística, al espacio público o para la negociación de condiciones de trabajo (OIT, 2002). Esta subrepresentación social y política asienta la mercantilización de las relaciones que allí se tejen.

Además de la disputa por mejores condiciones laborales, los ingresos de los independientes se encuentran completamente desprotegidos ante los riesgos y las desigualdades del sistema de mercado. La ausencia de instancias de negociación de ingresos para estos tipos de trabajo es particularmente perjudicial en situaciones en las que las empresas que contratan servicios o bienes de trabajadores independientes tienen un poder monopsónico sobre ciertos mercados o segmentos de los mismos, lo que posibilita una competencia a la baja en las tarifas cobradas (Rainone y Counturis, 2021).

Dependiendo del contexto regional, existen distintos desafíos legales e institucionales que dificultan la sindicalización de trabajadores independientes y su participación en instancias formales de negociación colectiva.

En el caso de Europa, el principal desafío para la libre asociación de trabajadores independientes yace en las leyes de competencia. Como los trabajadores independientes intervienen directamente sobre el mercado de bienes y servicios al igual que los empleadores, su asociación no se encuadra bajo el derecho laboral sino en el de la competencia, por el acuerdo y las prácticas concertadas entre ellos no son consideradas como sindicales lícitas sino como perjudiciales hacia el libre comercio interno (López Terrada, 2023). Las interpretaciones de los organismos nacionales de competencia, sin embargo, han admitido ciertas excepciones a la norma. Además, las situaciones precarias y desfavorables de condiciones de trabajo así como de su valor han llevado a la asociación de trabajadores independientes bajo nuevas figuras jurídicas o su inclusión parcial en instituciones tradicionales.

Una de las principales estrategias para brindar una mayor protección laboral y social a los autónomos en Europa, hasta ahora ineffectivas, ha sido la creación de figuras jurídicas laborales intermedias para aquellas situaciones en donde pueda evidenciarse algún tipo de dependencia económica del trabajador con su así llamado *cliente*. Por ejemplo, en Francia existe la figura del trabajador para empresas *paragua* o de *portage* salarial, que otorga ciertos derechos como un piso salarial, bonos por trabajo preliminar y licencias anuales, negociados entre PEPS –la principal asociación empresarial de empresas de *portage* salarial– y cinco sindicatos representativos del sector bajo el Convenio Colectivo N.3219 de 2017 (Fulton, 2018). De manera similar, en España existe la figura de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE). Esta incluye trabajadores autónomos que perciben al menos el 75 por ciento de sus ingresos de un solo cliente, con quienes pueden establecer “acuerdos de interés profesional” que establecen una serie de condiciones de modo, tiempo y lugar de los servicios brindados y

que son negociados por asociaciones de representantes de TRADE y las empresas del sector (López Terrada, 2023). En Inglaterra, tanto los empleados como los trabajadores autónomos están representados por una tercera figura jurídica conocida como el *worker*. Esta categoría abarca a toda persona que tenga un contrato para realizar un trabajo o prestar un servicio personalmente a cambio de una remuneración. Por ello, el *worker* tiene derecho a ciertos beneficios laborales como el salario mínimo, las vacaciones pagadas y los períodos de descanso entre jornadas laborales.

Estas innovaciones legales han contribuido a un considerable encuadramiento sindical de los trabajadores autónomos en Europa. Aun así, la rapidez y profundidad con la que los sindicatos respondieron a la expansión de los trabajos atípicos estuvo explicada por los entramados sindicales nacionales. En países con fuertes protecciones legales los sindicatos desarrollaron capacidades de negociación que abordan a los trabajadores temporales de manera tardía, mientras que en regímenes institucionales más desregulados –debido a la gran proporción que abarca el segmento de trabajadores atípicos– los sindicatos se organizaron rápidamente alrededor de áreas de empleo no formal como el transporte, la construcción o las industrias creativas (Murgia et al., 2020). Con el paso del tiempo, la mayoría de los sindicatos europeos empezaron a ofrecer asistencia a trabajadores independientes, tales como orientación sobre tarifas a cobrar, asesoramiento jurídico y fiscal y ayudas y reembolsos en gastos y deudas. Sin embargo, la negociación colectiva no es tan extensiva. Según Fulton (2018), solo en 11 países de Europa –Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Italia, Países Bajos, Reino Unido, Serbia y Suecia– existe algún tipo de negociación colectiva o formas de participación sindical para la fijación de condiciones laborales de trabajadores independientes. En ciertos países la negociación colectiva de autónomos se permite para ocupaciones específicas, usualmente vinculadas a las industrias creativas con altos niveles de autonomía –como es el caso de periodistas, actores o músicos–, mientras que en otros se permite para trabajadores independientes que son económicamente dependientes debido a la configuración de sus ingresos.

Esta trayectoria ha encauzado la nueva disputa por el estatus del trabajo en plataformas en Europa bajo un marco sindical. Casos como la firma del convenio entre JustEat con las Federaciones de Servicios de CCOO y UGT (inducidos por la Ley Rider) en España demuestran una integración a las protecciones laborales tradicionales de nuevas modalidades de trabajo (Etchemendy et al., 2022). En la misma línea, durante el proceso de negociación de la Directiva de la Comisión Europea sobre la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas, la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC, por sus siglas en inglés) se constituyó como el principal canal para elevar las demandas de los trabajadores de plataformas ante la Unión Europea. A través de las federaciones nacionales, la ETUC colaboró con las nuevas organizaciones de trabajadores de plataformas para formar una posición conjunta. Ambos actores consideraron que las plataformas deberían contratar a trabajadores si cumplen los criterios de un empleo y señalaron que la Directiva debería haber adoptado una presunción de empleo basada en la actividad de la plataforma –como sucede en California con la Regla ABC– en lugar de tener que demostrarlo (Spasova y Marenco, 2022).

Es importante destacar que la propuesta de conceder el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores independientes no sustituye ni contradice la oposición a la existencia de falsos autónomos. En caso de que una situación laboral cumpla con los criterios de subordinación, la solución debe ser el correcto reconocimiento de su estatus laboral, no una falsa clasificación acompañada de nuevos derechos. En este contexto, los sindicatos desempeñan un papel fundamental tanto para la implementación de la primera estrategia como para la segunda.

Más allá de los casos nacionales de figuras intermedias y de las estrategias adoptadas por los sindicatos para la integración de los autónomos, lo cierto es que los trabajadores independientes no tienen el derecho a negociar colectivamente en Europa. Por ello, en los últimos años han surgido propuestas que buscan otorgarles este derecho bajo el cumplimiento de ciertos criterios. Rainone y Counturis (2021) proponen que la negociación colectiva debería

ser extendida al trabajo independiente en todo caso en el que haya una relación contractual en donde un servicio sea prestado a una empresa cuya posición negociadora dominante le permita presionar a la baja los costos laborales, extensible a tres posibles situaciones: a) trabajo predominantemente personal (el servicio es una actividad laboral realizada por un trabajador autónomo), b) trabajo convergente en la actividad económica del contractor (el servicio prestado forma parte integrante del proceso de producción que permite al receptor del servicio desarrollar su actividad), y c) trabajo que compite con el producto del contractor (el servicio ofrecido es el mismo que la empresa que ofrece en el mercado).

En América Latina y el Caribe el vínculo entre sindicatos tradicionales y trabajadores independientes reviste una mayor distancia. En este caso, la dificultad en la integración de los cuentapropistas dentro de un marco sindical podría explicarse no tanto por el carácter excluyente del marco jurídico laboral sino por un abordaje de economía política del actor sindical en la región. La normativa laboral latinoamericana no suele prohibir, y en algunos casos hasta permite explícitamente, la afiliación de trabajadores autónomos –ver recuadro a continuación– (CSA, 2015). Sin embargo, más allá de inclusiones formales en los estatutos de la mayoría de los principales sindicatos a nivel nacional, la integración operativa de los cuentapropistas a la vida de los sindicatos presenta aspectos pendientes.

Tabla 1. Normativa laboral sobre derecho a la asociación sindical de trabajadores autónomos en ALC

País	Estado jurídico
Argentina	No autorizado en la reglamentación de la Ley de Asociaciones Profesionales. En la práctica, la cartera laboral ha dado registro a sindicatos de trabajadores autónomos de manera selectiva.
Bolivia	Reconocido por la Constitución del 2007.
Brasil	Autorizado, en el contexto de las categorías profesionales.

Cuba	El nuevo Código del Trabajo (2014) incorpora la situación del “trabajador no subordinado” para el que establece la cobertura de la seguridad social y “otras normas que correspondan”. En este último campo, desde 2010 existen regulaciones que lo promueven como parte del “sector no estatal”. A su vez, la Central de Trabajadores de Cuba-CTC ha iniciado una práctica de afiliación del empleo en este sector.
Chile	Autorizado por el código laboral, mediante sindicatos de trabajadores independientes, con un piso de 25.
Colombia	Autorizado por la Corte Constitucional en el 2008, corrigiendo interpretaciones anteriores desde la cartera laboral, que no autorizaban el registro.
Costa Rica	Autorizado por el código laboral, mediante sindicatos de personas de profesión u oficio independiente, constituidas exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes.
Ecuador	Reconocido por la Constitución del 2008.
El Salvador	Autorizado por el código laboral, mediante sindicatos de trabajadores independientes, con la condición mencionada para Costa Rica.
Guatemala	Autorizado por el código laboral, mediante sindicatos de trabajadores con profesión u oficio independiente, con la condición mencionada para Costa Rica. También sindicatos campesinos.
Honduras	Autorizado por el código laboral la creación de sindicatos de patronos o personas de profesión u oficios independientes, con la condición mencionada para Costa Rica. Los socios de cooperativas no pueden sindicalizarse, aunque pueden formar sindicatos de trabajadores dentro de las cooperativas, cuando éstas actúen como patronos.
México	No autorizado por la Ley Federal de Trabajo. Se ha utilizado la vía de sindicatos de oficios varios en municipios si el número de trabajadores de una misma profesión es menor a 20.
Nicaragua	No autorizado por el código laboral. Se ha utilizado la vía de sindicatos de oficios varios, si en determinado lugar hay menos de 20 ocupados.
Panamá	Autorizado por el código laboral la existencia de sindicatos de trabajadores independientes.
Paraguay	No está autorizado por el código laboral, aunque la cartera de trabajo ha dado registros de manera selectiva.

Perú	Autorizado por el código laboral, en tanto organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo.
República Dominicana	Autorizado hasta el 2005, en que se cambió el criterio, prohibiendo la constitución de sindicatos, para encuadrar las organizaciones existentes y las futuras en un nuevo régimen de organizaciones sin fines de lucro.
Uruguay	Ante la falta de código laboral, se lo permite.
Venezuela	Autorizado por la Ley Orgánica del Trabajo de 1991, y avalado luego por la Constitución de 1999. La reforma de la Ley en 2012 mantiene el enfoque, aunque elimina el título.

Fuente: CSA (2015). Formalización: Organización Sindical y Diálogo Social del Trabajo Autónomo. https://csa-csi.org/sdm_downloads/11-formalizacion-organizacion-sindical-y-dialogo-social-del-trabajo-autonomo/

En las últimas décadas, la relación de los sindicatos con los trabajadores cuentapropistas en ALC presenta casos de solidaridad así como de fragmentación. Estos se inscriben en un marco regional de baja sindicalización y baja negociación colectiva por actividad, aunque la dinámica relacional de los actores *integrados* y *excluidos* varió en cada país según la fortaleza del entramado sindical previo –existen excepciones regionales como Argentina, Uruguay o Brasil– así como por las estrategias que adoptaron las nuevas organizaciones de trabajadores independientes. A pesar del des prestigio creciente de las organizaciones sindicales y del cierre de vías legítimas para el asociativismo con poder social, en las últimas dos décadas se han desarrollado experiencias de organización social que han adoptado la estructura organizativa de auténticos sindicatos de trabajadores.

En la primera década de los 2000, Palomino (2005) identifica que ante el fenómeno de las empresas recuperadas en Argentina – situación en la que varios trabajadores tomaron a su cargo la gestión de empresas en crisis luego de 2001–, los sindicatos se mostraron “perplejos” y “amenazados” por la figura del trabajador como socio de una cooperativa y ya no como subordinado a un empleador. Ante

esta situación, unos pocos sindicatos acompañaron con respuestas de apoyo concretas y rápidas, mientras que el resto presentaron reacciones “ambiguas” y de “abandono” hacia sus afiliados. En el sentido contrario, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), que representaba tanto a trabajadores tradicionales como excluidos – informales, desocupados, autónomos – incrementó notablemente su cantidad de miembros en ese período.

En paralelo, en lugar de integrarse a instituciones existentes, las asociaciones de excluidos se dieron sus propias formas de organización social, comunitaria y productiva. Aunque esto sucedió por fuera de las organizaciones sindicales, las asociaciones tomaron las formas organizativas de gremios, sindicatos o federaciones de sindicatos, como es el caso de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) o la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (UTEP). Esta última obtuvo el reconocimiento estatal como confederación social pero sin por eso reconocerse la confederación de sindicatos de trabajadores asalariados ni menos aún la negociación colectiva con el sector privado ni público, aunque con el Estado se entablaran negociaciones asimilables por ingresos sociales.

En otras palabras, el componente institucional de negociación colectiva intrínseco al sindicalismo estuvo ausente en las nuevas experiencias de organización sindical de cuentapropistas. Gradualmente, los conflictos laborales empezaron a tener lugar fuera de los ámbitos institucionalizados de la huelga. Formas organizativas diferentes como el mutualismo o el cooperativismo surgieron con el fin de defender los intereses de este tipo de trabajadores. Sea por motivos de ingresos, disputa por las cuotas de mercado o de los espacios urbanos, los conflictos fueron encauzados por medio de piquetes territorialmente cercanos a la producción de bienes o a través de asambleas barriales u organizaciones sociales que se movilizan para el corte de calles en accesos y centros urbanos.

El reemplazo físico de una mesa negociadora por la calle como ámbito de reclamo de condiciones laborales tuvo como consecuencia directa el reemplazo del interlocutor. Mientras que

en la negociación colectiva existe un diálogo o conflicto directo con la parte empleadora, la protesta social tiene como interlocutor al Estado y la sociedad, los partidos políticos y funcionarios de gobierno en general. En algunas ocasiones, estas canalizaciones del conflicto llevaron a casos de éxito que concluyeron en acuerdos con gobiernos nacionales o regionales o, inclusive, a acuerdos con un conjunto de empresas que constituyen verdaderos ensayos de negociación colectiva de autónomos. En otras ocasiones, la falta de institucionalidad de los conflictos ha derivado en represión estatal y en el aplazamiento de las demandas sociales, cuando no en la más pura frustración de las organizaciones ante la creciente impaciencia de la opinión pública ante la traslación del conflicto al espacio público. En este segmento, la falta de institucionalidad de la negociación redonda en una mayor conflictividad caracterizada por la irresolución.

Las mejoras en las condiciones laborales de los independientes estuvieron vinculadas, en su mayoría, a procesos de negociación entablados con gobiernos nacionales. Los casos son similares a lo largo de la región. En Paraguay, el Sindicato de Pescadores Artesanales logró que se le otorgue un subsidio durante el período en el que se prohíbe la captura de especies luego de negociaciones con la Secretaría del Ambiente (SEAM) nacional. En Chile, el Sindicato Nacional de Trabajadores Independientes Ambulantes del Transporte logró que sus trabajadores sean eximidos de obligaciones tributarias por considerar a sus ingresos como “propinas” o “donaciones”. En Perú, la Federación de Estibadores Terrestres logró que se garanticen condiciones mínimas de salud e higiene en el trabajo y que se regulen los pesos excesivos de carga y descarga que enfrentaban sus trabajadores luego de negociaciones con el Ministerio de Agricultura Nacional (CSA, 2015).

Otro caso reciente de reconocimiento de derechos laborales es el del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (STUD) de Uruguay, que aglutina a más de 1.300 miembros. Desde 1990, el salario mínimo de las trabajadoras domésticas era fijado por decreto presidencial, lo que llevó al STUD a reivindicar su derecho

a negociar tripartitamente los ingresos de las trabajadoras. A pesar de las dificultades para identificar y llevar a una instancia de negociación a una asociación de empleadores, en 2008 se constituyó en Uruguay el Grupo 21 de negociación salarial tripartita, integrado por el STUD y la Liga de Amas de Casa. En este contexto se firmó un convenio colectivo que abarcó aspectos salariales, protección frente al despido, beneficios y condiciones laborales, entre otros (Goldsmith, 2013).

A nivel subnacional, en Brasil, puede hallarse un notable caso de conquista de reconocimiento laboral de recicladores urbanos por parte del Estado de Minas Gerais. Estos trabajadores, respaldados por la percepción positiva del reciclaje de residuos en términos de economía y desarrollo sustentable urbano, lograron que su labor fuera reconocida como un servicio provisto por el Estado, con una correspondiente remuneración regular. A partir de un proceso de negociación encabezado por el Movimento Nacional de Catadores de Recicláveis (MNCR), que representa a más de 119 cooperativas y asociaciones de trabajadores en Minas Gerais, se estableció un diálogo con el gobierno provincial que resultó en la promulgación de la Ley 19.823/2011. Esta normativa local, sancionada en 2011, estableció la obligación estatal de remunerar el trabajo de los recicladores bajo el cumplimiento de una continuidad laboral de tres meses (Silva, 2012).

Los anteriores casos representan verdaderos casos de éxito de reconocimiento de estatus laborales o de garantización de condiciones laborales por parte del Estado nacional o provincial. Sin restar importancia a los avances materiales y simbólicos que estas conquistas laborales significaron, ninguna de estas experiencias logró un reconocimiento generalizado del derecho a la negociación colectiva para los trabajadores independientes. El único caso que derivó a instancias de negociación colectiva, el del STUD en Uruguay, implicó la recategorización laboral de las trabajadoras domésticas, situación distinta a la de reconocer ciertos derechos típicos del trabajo asalariado para la totalidad del trabajo independiente. Si bien las nuevas formas organizativas del trabajo como

el mutualismo o el cooperativismo han contribuido a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, estas no logran sustituir por completo a los sindicatos tradicionales, debido a que no pueden negociar ni garantizar el cumplimiento de acuerdos colectivos *vis a vis* el empresariado y el Estado (OCDE, 2019)

Recientemente y a diferencia de la experiencia europea, en ALC los trabajadores de plataformas no encontraron un encuadramiento legal ni un activismo sindical para afiliarlos y negociar colectivamente por ellos. El caso de la economía *gig* refleja cómo la existencia de un núcleo de trabajadores protegidos puede llevar a que la solidaridad obrera y de clase sea sustituida por la identidad del sector económico, de la empresa o del empleador (Valdovinos, 2010) o que la solidaridad democrática sea reemplazada por solidaridades basadas en sentimientos de pertenencia comunitaria como “la religión, la raza, el color de la piel o la orientación sexual” (Supiot, 2022). Este tipo de agrupamiento en torno a identidades que no se asientan en las realidades productivas o laborales conforma una reivindicación o un arco de *visibilidades* que luego son castigadas sin que estas hayan siquiera amenazado la mercantilización del trabajo.

En la región, el vínculo entre los sindicatos tradicionales y las organizaciones de los trabajadores de plataformas revisten más puntos de tensión que de solidaridad. Esta ruptura entre protegidos y excluidos derivó en una parálisis regulatoria en la mayoría de los países de la región. Aun así, existen algunos casos de legislación. La primera ley sancionada tuvo lugar en Chile en 2022, la cual fue considerada una “oportunidad perdida” ya que esta no resolvió explícitamente el estatus –autónomo o subordinado– de los trabajadores de plataformas. Aquellos trabajadores que permanecieron con el estatus de independientes obtuvieron el derecho a una “negociación colectiva no reglada”, lo cual implica negociar sin la protección del fuero laboral y sin la posibilidad de huelga en la forma regulada en el Código del Trabajo (Leyton et al., 2022). En contraposición, la reciente legislación de México (2024) incluyó a los trabajadores de plataformas digitales en la Ley Federal del Trabajo, con todos

los derechos típicos del trabajo asalariado –incluida la negociación colectiva– que ello implica. Si bien los sindicatos tradicionales fueron incluidos en las instancias finales de aprobación de los marcos regulatorios, estos no fueron la principal fuente de consulta, como sí lo fueron las organizaciones de trabajadores de plataformas.

Esta situación arroja luz sobre el debilitamiento de la legitimidad y el liderazgo de los sindicatos en la vida social y política actual. A pesar del reconocimiento del derecho a la asociación sindical del cuentapropismo tanto en las normativas nacionales como estatutos sindicales, difícilmente puede afirmarse que los sindicatos latinoamericanos constituyen epicentros de protección y negociación del trabajo independiente. Sobre esto, Valdovinos (2010) planteó que los sindicatos deberían trabajar sobre una doble agenda de representatividad, una específica y una ampliada. Reconstruir la representatividad específica implica recuperar aquellos elementos que convertían a los sindicatos en las organizaciones que mejor podrían gestionar y liderar las demandas laborales. Esto requiere recobrar el tradicional saber tecnológico obrero, incorporar un mayor respaldo técnico-profesional y jerarquizar la capacitación sindical, pero también tener la capacidad de incorporar nuevas demandas de las generaciones de jóvenes trabajadores como la libertad en el espacio de trabajo, los derechos de las minorías o la transparencia institucional. La representatividad ampliada, en cambio, apunta a la necesidad de que los sindicatos construyan lazos de solidaridad con los excluidos del mundo del trabajo –trabajadores independientes, pero también desocupados y pasivos– con el objetivo de que los sindicatos puedan metabolizar las distintas variantes del trabajo en la actualidad y armonizar la heterogeneidad (o sintetizar la fragmentación).

LA DESPROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES

Históricamente, los sistemas de seguridad social han sido pensados a partir de esquemas de contribución basados en la

existencia de una relación laboral tradicional compuesta por un empleador y un empleado. Sin embargo, la configuración jurídica del trabajo independiente no contempla una relación de bilateralidad, siquiera plural, con quien podría asimilarse a un empleador o patrón oculto (Roig, 2018). Por esto mismo, el régimen de seguridad social del independiente reviste características distintivas: su aportación es personal y la cobertura es, en términos generales, más acotada. Mientras que el acceso de los autónomos a beneficios y servicios financiados por impuestos generales –como asignaciones familiares– o beneficios determinados por certificados de pobreza –como asistencia social a personas mayores– ha sido más extendido, no sucede lo mismo con beneficios sociales como seguros o licencias ante accidentes, enfermedades, maternidad o pensiones (Spasova et al., 2017).

Aunque los regímenes que no posibilitan la agremiación de trabajadores independientes son la mayoría, la extensión de la protección social a trabajadores independientes e informales constituye una de las piedras angulares de la agenda laboral y social internacional de las últimas décadas, reflejable en la sanción de normas internacionales del trabajo como la Recomendación N. 202 de la OIT sobre los pisos de protección social (2012) y la Recomendación N. 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal (2015).

En Europa, la mayoría de los países brindan un alto grado de cobertura de seguridad social a los trabajadores independientes que va desde seguros de salud, beneficios familiares, prestaciones de cuidados de larga duración, asistencia social, pensiones de supervivencia, por adulterz o por invalidez, por maternidad o paternidad, por enfermedad, beneficios por accidente laboral y en algunos casos hasta prestaciones por desempleo parciales o totales (Spasova et al., 2017). Países como Luxemburgo, Hungría, Islandia, Croacia o Serbia presentan la totalidad de las prestaciones anteriormente mencionadas.

Tabla 2. Acceso a la protección social de trabajadores independientes en Europa (2017)

País	Seguro de salud	Asignaciones familiares	Cuidado a Largo Plazo	Asistencia social	Pensión por fallecimiento	Vejez	Invalidez	Beneficios por maternidad o paternidad	Enfermedad	Seguro por accidentes laborales	Seguro por desempleo
HU											
LU											
IS											
RS											
HR											
SI											
IT											Rojo
SE											
EE											
AT								Rojo			
DK					n/a						
PT	Verde				Verde						
CZ											
PL											
ES								Verde			
RO											
MK											
MT											
SK											
EL											
UK	Verde				Verde						
DE											
NL											
BE											
CY											
LT											
LV											
NO											
FR											
TR		Verde									
IT	Verde		Verde								
BG	Verde										
CH	Verde		Verde								

Nota: Verde() significa acceso total, amarillo () significa acceso parcial, naranja () significa ingreso voluntario y rojo () significa ningún tipo de acceso.

Fuente: Spasova, Slavina et al. (2017). *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies*. European Social Policy Network (ESPN). Brussels: European Commission.

El régimen de seguridad social para trabajadores independientes en ALC presenta un mayor grado de heterogeneidad entre los países, aunque un menor nivel de protección en términos generales. Los regímenes varían tanto en la obligatoriedad o no de aportación de los independientes, el tipo de régimen al que aportan –si es el mismo que el de los trabajadores dependientes o si es específica para independientes– y el nivel de cobertura de la protección social. En países como Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador y Uruguay, los cuentapropistas están obligados a contribuir al sistema, mientras que en países como Bolivia, El Salvador, Guatemala, México, Panamá, Nicaragua y Perú esto es optativo. En algunos países el régimen para independientes es diferenciado y generalmente menos amplio y profundo –como en Argentina o en Uruguay– mientras que en otros el régimen es el mismo tanto para independientes como para asalariados –como en Chile, Colombia y Costa Rica– (Bertranou, 2009).

Dentro de los países de aportación obligatoria, en Brasil la cobertura de seguridad social de los independientes resulta mayor debido a su inclusión al régimen general al que aportan los asalariados. A partir de la introducción de la Ley de Simples (1997) y el Plan Simplificado de Previsión Social (2007), se estipuló la obligatoriedad de la afiliación al régimen de seguridad social de los cuentapropistas a una tasa reducida del 11 por ciento del salario mínimo mensual. La cobertura en este caso incluye beneficios como pensiones por vejez, invalidez o muerte, seguros contra accidentes o enfermedades laborales o licencia paga por maternidad. En el mismo sentido, la Reforma Previsional de 2008 de Chile también introdujo la obligatoriedad de aporte al sistema de pensiones de los trabajadores independientes, lo que les permite acceder a una cobertura anual del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (Saravia, 2009).

En Argentina, los trabajadores independientes aportan a su seguridad social en dos posibles regímenes –de Monotributo o de Autónomos– según sus capacidades contributivas, lo que los habilita a percibir una jubilación, pensión, asignación familiar y

una cobertura médico asistencial básica. La cobertura de estos beneficios, sea en términos remunerativos en el caso de las jubilaciones y las pensiones o en términos de acceso a servicios de salud, es mucho menor que aquella de los empleados en relación de dependencia. En ningún caso los cuentapropistas tienen seguro por desempleo o protección frente a riesgos del trabajo. Aun así, el régimen de beneficios brindados presenta un alto costo de financiamiento para el Estado. Se estima que el régimen subsidia entre el 80 por ciento (en la categoría más alta) y el 92 por ciento (en la categoría más baja) de los haberes percibidos por los monotributistas (Casalí et al., 2018).

En la literatura pueden encontrarse ciertos puntos comunes sobre los avances y las deudas pendientes de los esquemas de seguridad social del cuentapropismo en Latinoamérica. En general se resalta la problemática general acerca de la capacidad contributiva de los cuentapropistas en trabajos de subsistencia. Saravia (2009) halló que, a pesar de la significativa reducción en la tasa de afiliación a partir de 2007, únicamente el 37 por ciento de los cuentapropistas contribuyeron a la seguridad social en Brasil. Casalí et al. (2018) encuentran que entre 2003 y 2016 hasta el 55 por ciento de los cuentapropistas no contaron con ningún tipo de cobertura de salud, cifra que alcanza hasta el 70 por ciento de los cuentapropistas con trabajos de subsistencia. El carácter individual de aportación en el contexto de un trabajo precario inscrito en la economía informal latinoamericana genera una carga impositiva demasiado pesada para los contribuyentes cuentapropistas. Al mismo tiempo, la expansión de la cobertura de la seguridad social para cuentapropistas en las últimas décadas ha generado un alto costo de financiamiento del régimen de seguridad social. Esto es, en simultáneo a la dificultad de contribución por parte del cuentapropismo de subsistencia coexiste una necesidad de mayor financiamiento del régimen. Hacia el futuro, el rediseño del esquema de financiamiento del régimen de seguridad social latinoamericano representa uno de los mayores desafíos para garantizar tanto su sostenibilidad como accesibilidad.

La aparición de modelos de negocios basados en los datos y la automatización de los procesos productivos han generado nuevas áreas en la economía que escapan a los marcos tributarios y despiertan vías novedosas de reforma de la protección social. Gómez Salado (2018) elaboró una propuesta de “cotización de los robots para salvar el actual estado del bienestar”. El autor plantea que los empleadores deberían contribuir a la seguridad social por sus trabajadores robots debido al impacto potencial que estos tienen sobre la competitividad –y recaudación empresaria– así como de sustitución de tareas y puestos de trabajo –lo que disminuye las arcas recaudatorias del Estado–. En la misma línea, Elvy (2017) propuso la tasación de la *personal data economy* a partir de la cual las grandes tecnológicas contribuyan por el uso comercial que les den a los datos personales de los usuarios que interactúan en sus plataformas.

Propuestas de este estilo disparan diversos interrogantes que van desde qué constituye un trabajador robot, cuál será el nivel y qué tipo de automatización laboral se requerirá para establecer un esquema de cotización de robots y de qué manera se mediría e identificaría a los actores participantes de la economía de datos (Ortiz Gonzalez-Conde, 2024). Sin embargo, en el contexto de una economía cuya fuente de riqueza se radica cada vez más allá de los confines regulados por las instituciones tradicionales y de un Estado con cada vez más dificultades para financiar pisos mínimos de protección social, la innovación radical en el diseño de futuras reformas a los sistemas tributarios y de seguridad social es esencial.

SINTETIZAR LA DIVERSIDAD: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA PARA LA ESTANDARIZACIÓN DEL TRABAJO

Saltar la valla de la representación social a la que el neoliberalismo ha relegado al sindicalismo es una condición indispensable para articular las nuevas demandas y las nuevas formas de trabajo. El alcance de la negociación colectiva, tradicionalmente centrada en relación de subordinación del trabajo, resulta insuficiente para proteger al trabajo en la actualidad. Avanzar hacia la composición

de unidades negociales que integren a los trabajadores independientes permitiría no solo establecer ingresos y derechos mínimos, sino también identificar a las contrapartes responsables de respetar dichos acuerdos.

Al mismo tiempo, este primer paso permitiría repensar el esquema de financiación de la seguridad social de los trabajadores independientes. En las últimas décadas, los esfuerzos por extender la protección social a quienes han sido excluidos de las instituciones laborales tradicionales se han canalizado a través de esquemas ineficientes, de baja escalabilidad o con efectos negativos sobre la recaudación estatal. Propuestas como la renta básica universal (RBU) resuelven con las estrategias ya adoptadas por movimientos sociales y la economía popular en ALC a partir de las cuales se busca garantizar ingresos o beneficios mínimos financiados a través de las rentas generales del Estado. Sin embargo, estos enfoques presentan limitaciones en cuanto a que la cobertura de protección social sigue siendo insuficiente y que, además, no soluciona la problemática sobre cómo se financia la seguridad social de los sectores excluidos.

En este sentido, los actuales esquemas redistributivos resuelven la cobertura y el origen de los recursos sin involucrar a las empresas, corporaciones o cámaras empresariales, las cuales ya están organizadas en grupos de interés o carteles. La identificación de una contraparte en una mesa de negociación colectiva no es una tarea sencilla y requiere de una innovación institucional semejante a un cambio de paradigma de la representación y la mediación social.

Quizás la contraparte negociadora no deba limitarse a una única empresa o a un grupo de empresas dentro de un sector económico específico. La contraparte podría, en cambio, involucrar a empresas que forman parte de cadenas productivas en las que participa el trabajo cuentapropista. Este ejercicio de agremiación y negociación colectiva permitiría visibilizar a actores hasta ahora ignorados como partícipes de relaciones laborales y, eventualmente, como contribuyentes al financiamiento del régimen de seguridad social de estos trabajadores.

Es entendible que esta propuesta suene como una idea disociada de la realidad laboral y sindical de muchos países de ALC en donde la situación es más bien de baja sindicalización y bajo nivel de negociación colectiva por actividad. Si bien resulta necesario fortalecer este primer aspecto propio de la sociedad industrial del siglo XX, la transformación productiva y económica actual demanda una reconfiguración de este mismo actor que necesita ser fortalecido. La segunda agenda no es incompatible con la primera. En efecto, necesita de ella para ser construida.

A una heterogeneidad semejante del trabajo no asalariado no se le pueden sobreimprimir formas de regulación y protección social con unicidad de criterios. Aun así, la agremiación y la negociación colectiva de estos trabajadores constituyen un paso necesario para consolidar normas –no heterónomas– más estables entre actores no estatales. Normas que logren sintetizar la diversidad del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Bertranou, Fabián. M. (coord.) (2009). *Trabajadores independientes y protección social en América Latina*. BPS Instituto de Seguridad Social, Centro de Estudios Seguridad Social Salud y Administración BPS Uruguay: Organización Internacional del Trabajo.

Casalí, Pablo et al. (2018). *Seguridad social para los trabajadores independientes en Argentina: diseño, cobertura y financiamiento* (Documento de trabajo No. 19). Secretaría de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Oficina de País de la OIT para Argentina.

CSA (2015). *Formalización: Organización Sindical y Diálogo Social del Trabajo Autónomo*. https://csa-csi.org/sdm_downloads/11-formalizacion-organizacion-sindical-y-dialogo-social-del-trabajo-autonomo/

Deakin, Simon (2017). Labour Law and Development in the Long Run. En Shelley Marshall and Colin Fenwick (eds.), *Labour Regulation and Development* (pp. 41–43). Edward Elgar Publishing.

Doeringer, Peter B. y Piore, Michael J. (1985). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Nueva York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003069720>

Etchemendy, Sebastián; Ottaviano, Juan Manuel y Scasserra, Sofía (2022). *Las regulaciones en la economía de plataformas*. Fundar. <https://fund.ar/publicacion/regulaciones-economia-de-plataformas/>

Elvy, Stacy Ann (2017). Paying for privacy and the personal data economy. *Columbia Law Review*, 117(6). <https://columbialawreview.org/content/paying-for-privacy-and-the-personal-data-economy/>

Freedland, Mark R., y Kountouris, Nicola (2012). *The legal construction of personal work relations and the role of European law*. En *The legal construction of personal work relations* (Oxford Monographs on Labour Law). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199551750.003.0011>

Gómez Salado, Miguel Ángel (2018). Robótica, empleo y seguridad social. La cotización de los robots para salvar el actual estado del bienestar. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(3), 165-166.

Goldsmith, Mary R. (2013). *Collective Bargaining and Domestic Workers in Uruguay*. Cambridge/Manchester: Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). <https://base.socioeco.org/docs/goldsmith-collective-bargaining-uruguay.pdf>

ILOSTAT (2022). *ILO modelled estimates database*. International Labour Organization. <https://ilo.org/data/>

Fulton, Lionel (2018) *Trade unions protecting self-employed workers*. Bruselas: ETUC.

Langille, Brian (2019). Human freedom: A way out of labour law's fly bottle. En H. Collins, G. Lester y V. Mantouvalou (eds.), *Philosophical foundations of labour law* (pp. 90-131). Oxford University Press.

Leyton, Jorge et al. (2022). *Fairwork policy brief: Chile y la regulación legal del trabajo en plataformas: ¿una oportunidad perdida?* Fairwork Chile. The Fairwork Project. <https://fair.work>

López Terrada, Eva (2023). Convenios colectivos de trabajadores autónomos y derecho de la competencia: nuevas directrices europeas. *Trabajo y Derecho*, (18).

Murgia, Annalisa et al. (2020). Hybrid areas of work between employment and self-employment: Emerging challenges and future research directions. *Frontiers in Sociology*, 4(86). <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00086>

Morales Ramírez, María Ascensión (2025). Trabajadores independientes: su inserción en la seguridad social en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(40), 277-299. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.40.19296>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2019). *Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1944). Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). <https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaracion-defiladelfia1944.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2002). Decent work and the informal economy. International Labour Conference, 90th Session, Report VI. ILO. <https://www.ilo.org/media/118846/download>

Ortiz González-Conde, Francisco Miguel (2024). La revolución industrial 4.0 frente al modelo constitucional de seguridad social. *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, 14(2), 1-30. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10548>

Palomino, Héctor (2005). Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina. En Enrique de la Garza Toledo (comp.), *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina* (pp. 224). Buenos Aires: CLACSO. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/sindi/palomino.pdf>

Polanyi, Karl (1994 [1944]). El mercado autorregulado y las mercancías ficticias: mano de obra, tierra y dinero. En *La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. México: Fondo de Cultura Económica.

Rainone, Silvia y Countouris, Nicola (2021). *Collective bargaining and self-employed workers: The need for a paradigm shift.* ETUI Policy Brief: European Economic, Employment and Social Policy (2021.11). European Trade Union Institute.

Roig, Alexandre (2018). Algo no encaja acá: máquina de confrontación en tiempos de crisis de la dialéctica. *Rizoma.* https://www.academia.edu/44572669/Algo_no_encaja_ac%C3%A1_maquina_de_confrontacion_en_tiempos_de_crisis_de_la_dialectica_JUV

Sankaran, Kamala (2006). Protecting the worker in the informal economy: The role of labour law. En Guy Davidov y Brian Langille (eds.), *Boundaries and frontiers of labour law: Goals and means in the regulation of work* (pp. 205). Oxford: Hart Publishing.

Saravia, Leonor (2009). Trabajadores independientes y cobertura previsional en Brasil y Chile. En F. Bertranou (coord.), *Trabajadores independientes y protección social en América Latina.* BPS Instituto de Seguridad Social.

Silva, Vera Alice Cordosa (2012). *Negotiating the recycling bonus law: Waste pickers and collective bargaining in Minas Gerais, Brazil.* Cambridge/Manchester: Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). <https://base.socioeco.org/docs/cordosa-collective-bargaining-brazil.pdf>

Scholz, Trebor R. (2023). *Own this!: How platform cooperatives help workers build a democratic internet.* Londres/Nueva York: Verso Books.

Spasova, Slavina y Marenco, Matteo (2022). The politics behind EU legislation on platform work: Institutional synergies and a novel constellation of players. En Bart Vanhercke B., Sebastiano Sabato y Slavina Spasova (eds.), *Social policy in the European Union: state of play 2022.* Bruselas: ETUI/OSE.

Spasova, Slavina et al. (2017). *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe.* European Social Policy Network (ESPN), European Commission.

Supiot, Alain (2021). El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI. *Revista internacional del trabajo,* 140(1), 1-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7899955>

Supiot, Alain (2022). *El trabajo ya no es lo que fue*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Valdovinos, Oscar (2010). El sindicato en la encrucijada del comienzo de siglo. *Revista de Trabajo*, 6(8).

Von Broembsen, Marlese (2024). Collective Bargaining for the ‘New’ Working Class: Putting Personal Work Relations to Work for Street Vendors. *Industrial Law Journal*. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwae040>

EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ECUADOR

NECESIDAD DE UN MARCO NORMATIVO INTEGRAL¹

Elisa Lanas

INTRODUCCIÓN

El artículo 325 de la Constitución Política del Ecuador, garantiza, por parte del Estado, el derecho al trabajo, mediante el reconocimiento de todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano, y como actores sociales y productivos, a todas las personas que trabajan; en cambio, la legislación secundaria regula la actividad del trabajador autónomo de manera escasa y dispersa.

El trabajo por cuenta propia es una forma de inserción en el mercado laboral que se diferencia de las formas asalariadas de empleo.² Es decir, distinta a aquellas que implican un empleo privado o público, así como el caso de los empleadores.

1 Este texto contiene una parte del artículo “Lineamientos para la regulación del trabajo autónomo en Ecuador” publicado en la Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo-CESOT de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, N°15, 2023.

2 En este aspecto se consideró a los y las trabajadoras de plataformas tecnológicas como asalariados invisibilizados o “falsos autónomos” como señala la literatura (Behling y Harvey, 2015; Defossez, 2022).

La Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo en Ecuador –ENEMDU– elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos –INEC– divide a los trabajadores en: i) patronos; ii) asalariados; iii) trabajador del hogar no remunerado; iv) trabajador no del hogar sin pago; v) ayudante no remunerado de asalariado/jornalero; vi) empleado doméstico, y vii) trabajador por cuenta propia. La definición específica de este tipo de trabajadores y que se adoptará en el presente trabajo es la siguiente:

Se consideran como tales a los trabajadores que desarrollan su actividad utilizando para ello solo su trabajo personal, es decir no dependen de un patrono ni hacen uso de personal asalariado, aunque pueden estar auxiliados por trabajadores familiares no remunerados. También se incluyen aquí los socios de cooperativas de producción o de sociedades de personas que no emplean asalariados (INEC, 2016, p. 51).

En Ecuador, la mayoría de los trabajadores autónomos realiza tareas que no tienen mayor grado de especialización, lo que revela una desventaja de partida porque estos trabajadores probablemente no tienen una formación profesional, y al no poder insertarse laboralmente en otras actividades, se ven abocados a participar en estas, que implican menor retribución económica, mayor inseguridad y vulnerabilidad, y poca o ninguna protección social.

La regulación de esta modalidad de trabajo que ha sido escasamente normada recientemente en Ecuador, no se satisface en un régimen laboral exclusivamente, sino que debe incluir otros beneficios como créditos blandos, afiliación a la seguridad social en un régimen propio, acceso a espacios físicos adecuados para el desarrollo de las actividades laborales, entre otros, como se verá a continuación.

TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA

El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), aprobado en 1958, y ratificado por Ecuador el 10

de julio de 1962, define la discriminación en el art. 1.1 en los siguientes términos:

A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Por su parte, el numeral 3 del mismo artículo 1 señala que “los términos *empleo* y *ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.

El artículo 3 del mismo convenio determina la obligación de los Estados de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

La norma constitucional ecuatoriana que prohíbe discriminar, contenida en el segundo inciso del artículo 11 de la Constitución Política del Estado, incluye, sin lugar a dudas, a los trabajadores autónomos. Dicho artículo empieza por reconocer que los derechos son de ejercicio y exigibilidad, tanto individual como colectiva, debiendo las autoridades garantizar su cumplimiento. A partir de allí, plantea tres niveles de garantía del principio.

El primer nivel reconoce que todas las personas somos iguales, debiendo gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades. El segundo nivel prohíbe la discriminación por razones subjetivas que son mencionadas de manera ejemplificativa en el numeral 2 del artículo en mención. Finalmente, la norma impone al Estado la obligación de adoptar medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Ahora bien, este amplio espectro de protección del derecho a la igualdad y no discriminación debe encontrar una aplicación concreta y práctica respecto de los trabajadores autónomos que realizan actividades económicas por cuenta y riesgo de ellos mismos. En ese escenario, vale la pena plantear un acercamiento al principio de igualdad, y sobre todo de la tutela antidiscriminatoria de este colectivo, en aplicación de lo previsto en la Recomendación 111 de la OIT sobre discriminación, que en la parte III, numeral 10, conmina a las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en materia de empleo y ocupación a cooperar estrechamente y de manera continua con las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en otros sectores, a fin de que puedan coordinarse las medidas adoptadas a este respecto.

La Ley que regula el trabajo autónomo en Ecuador no incluye en el artículo de derechos unos muy importantes, como el derecho de propiedad intelectual, libertad de profesión u oficio, así como tampoco los de índole económica. No olvidemos que en el trabajador autónomo conviven dos facetas: la de trabajador y la de emprendedor, y es precisamente esta última faceta la menos desarrollada.

Respecto de su faceta de emprendedor, por ejemplo, habría que desarrollar el principio de igualdad y no discriminación, fomentando la libertad de iniciativa económica y el derecho a la libre competencia, este último que en el caso del trabajador autónomo no se agota con la prohibición de discriminar, sino que probablemente tendrá que contemplar acciones afirmativas para que, en la práctica, pueda desarrollar sus actividades en mejores condiciones frente a competidores más fuertes.

Efectivamente, “el derecho a la libre competencia protege la faceta empresarial del autónomo favoreciendo su presencia en el mercado y prohibiendo la creación de obstáculos que dificulten o impidan su concurrencia y (es) no solo un derecho del trabajador autónomo sino también un deber” (Martínez, 2008, p. 209).

Ahora bien, para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación en todas sus facetas, es necesario contar con mecanismos claros y accesibles que garanticen la tutela de dicho principio a los trabajadores autónomos.

En este caso, parece que los poderes públicos deberían ser los responsables de la aplicación de los mecanismos de tutela, y dentro de dichos poderes se encuentran los jueces como importantes garantes, quienes deben actuar no sólo corrigiendo o poniendo límites a la autonomía privada, sino también como fuentes de integración de la relación contractual.

Pero la garantía no se agota con la actuación de los jueces, sino que el Estado tiene la obligación de presentar y ejecutar propuestas integrales de protección, promoción y desarrollo para estos trabajadores, que tomen en consideración aspectos como su realidad personal, educativa, familiar y las condiciones en las que realizan sus actividades de trabajo, que generalmente son precarias, peligrosas e inadecuadas. Frente a ese escenario, el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados deben planificar y ejecutar planes adecuados que de manera integral los promuevan hacia mejores condiciones.

MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO Y OTROS INCENTIVOS

Actualmente existen pocas y más bien generales medidas de fomento del autoempleo. Se puede decir además que no hay un trato diferenciado que favorezca pequeños emprendimientos y concretamente al trabajo autónomo, sino que esta actividad recibe el mismo tratamiento de otras iniciativas.

Quizá una de las pocas medidas específicas de fomento del autoempleo es un producto financiero que ha ido evolucionando con el tiempo. En principio fue el Crédito de Desarrollo Humano,

dirigido a promover líneas de financiamiento para establecer mecanismos de apoyo a programas de carácter productivo orientados a contribuir a la estrategia de superación de la pobreza de personas y hogares destinatarios del Bono de Desarrollo Humano.³ El crédito consiste en la oportunidad de recibir las transferencias anticipadas de doce o hasta veinticuatro mensualidades con carácter de un crédito en condiciones preferenciales, para que un segmento de la población, que generalmente es excluido del mercado financiero, pueda acceder a estos servicios y utilizar los recursos en iniciativas productivas que les permitan mejorar sus ingresos, disminuir la dependencia de las transferencias monetarias y mejorar su calidad de vida.⁴

Actualmente, la preferencia es conceder el préstamo a beneficiarios del bono de desarrollo humano que hayan iniciado un proceso asociativo dentro de la economía solidaria, a quienes se les entrega el Crédito de Desarrollo Humano Asociativo, junto con la posibilidad de recibir asesoría técnica por parte del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, para emprender actividades productivas variadas.⁵

Ahora bien, para las personas que no son perceptoras del bono de desarrollo humano y desean iniciar un pequeño negocio, conseguir un microcrédito puede resultar una tarea bastante complicada. Las dificultades empiezan en los requisitos de las instituciones financieras privadas y que son difíciles de cumplir cuando no se cuenta con un historial crediticio o declaraciones tributarias. Otros dos factores que limitan el acceso a crédito a emprendedores son que no disponen de las garantías adecuadas y no poseen estudios de factibilidad que cumplan con los requisitos. A eso se suma que las tasas de interés fijadas por el Banco Central del Ecuador (BCE) para ese tipo de préstamos son más altas frente a otros segmentos (Ríos et al., 2023).

3 Es una transferencia monetaria directa dirigida a familias en situación de pobreza y extrema pobreza.

4 Ministerio de Inclusión Social, <https://www.inclusion.gob.ec/credito-de-desarrollo-humano/>

5 Acuerdo Ministerial 182, publicado en el RO 911 del 13 de marzo de 2013.

BanEcuador B.P. es una entidad financiera que forma parte del Sector Financiero Público, con personalidad jurídica propia y jurisdicción nacional, con patrimonio autónomo, autonomía técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, dedicada a la prestación de servicios financieros de crédito, ahorro e inversión, bajo el criterio de intermediación financiera de recursos públicos y privados, atendiendo a la mediana empresa, empresas asociativas, así como las necesidades de financiamiento de los sectores de la micro y pequeña empresa, en condiciones financieras preferentes, en sectores de producción, principalmente de agronegocios, comercio y servicios, con enfoque de desarrollo local y con preferencias en áreas urbanas marginales, a través de mecanismos de banca de primer y segundo piso.⁶

BanEcuador cuenta con distintos productos crediticios destinados a pequeños emprendimientos, y busca la colocación de créditos por medios menos formales, como el despliegue de brigadas móviles y carpas de la entidad pública para ofrecer microcréditos en zonas en donde BanEcuador no tiene oficinas. Adicionalmente, se busca flexibilizar las condiciones para otorgar préstamos, como la concesión de créditos sin garantías, en donde se extienden los plazos de pago.

En el año 2021, dadas las condiciones producidas por el COVID-19, el sistema financiero público y privado creó varios productos enfocados en la reactivación productiva de emprendedores y pequeñas y medianas empresas, colocando mayor capital de inversión para estos segmentos.

Hay que mencionar también el Régimen Simplificado para Emprendedores y Negocios Populares (RIMPE), vigente desde 2022, que aplica a negocios populares y emprendedores, mensuales, que tiene por objeto mejorar la cultura tributaria en el país, dirigido precisamente a las personas que realizan actividades económicas a pequeña escala.

Pese a que no existe en Ecuador una desarrollada cultura impositiva, más aún respecto de actividades en donde se pueden

6 Decreto Ejecutivo 677 del 1 de julio de 2015, por el que se crea BanEcuador.

evadir fácilmente dichas obligaciones, es importante seguir trabajando para mejorar y depurar el catastro de los sujetos obligados tributarios, dentro de los que están los trabajadores autónomos, así se podrá contar con datos fiables y veraces sobre su situación económica, lo cual serviría no solo para exigirles el pago de sus impuestos en la medida de sus posibilidades sino también para planificar políticas públicas que consideren sus necesidades. Incluso, como se verá en la parte pertinente, por medio de la incorporación de todos los trabajadores autónomos al catastro correspondiente, se podría pensar en un tributo que contemple también el aporte a la seguridad social en un régimen especial.

En este punto, la ley de la materia, como parte de las medidas de apoyo a las actividades productivas y de comercialización de trabajadores autónomos y comerciantes minoristas, prevé la creación de un Sistema Nacional de Información y Registro de las y los trabajadores autónomos y de las y los comerciantes minoristas, con el propósito de fortalecer sus actividades y mejorar sus condiciones de vida.⁷

Finalmente, de la revisión de los mecanismos de fomento que existen actualmente para los trabajadores autónomos en el país, quizás el menos desarrollado es el apoyo técnico. Salvo servicios como el SECAP, no se cuenta con sistemas de capacitación en este sector.

Ecuador cuenta desde 1978⁸ con el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) para generar procesos de capacitación y formación profesional a nivel nacional, que está dirigido a buscadores de empleo que no han podido iniciar o continuar estudios dentro del sistema formal de educación. El SECAP cuenta con centros y unidades móviles de formación con capacidad para atender una media de 2000 personas al año. Se organizan cursos de formación en sectores con mucha demanda de trabajadores con calificaciones medias, como el comercio, la industria, tareas

7 Art. 7.h de la Ley.

8 DS 2928 publicado en el RO 694 del 19 de octubre de 1978.

administrativas, los servicios y la construcción. Los graduados del SECAP se derivan a la Red Socio Empleo (hoy, Encuentra Empleo) para que reciban apoyo en la búsqueda de empleo (Lanas, 2016).

De lo mencionado se puede concluir que el SECAP apunta a la inserción laboral en relación de dependencia de sus beneficiarios, no tanto a mejorar las características y oportunidades de los trabajadores autónomos, pese a que como se ha visto constituyen el grueso de la población que trabaja.

Es importante que este servicio junto con otros que oferta el Estado para mejorar las capacidades laborales se integren y ofrezcan mejores e innovadoras ofertas de capacitación y apoyo técnico, ya que, como se ha comentado, al trabajador autónomo, donde confluyen las facetas de trabajador y emprendedor, le es imperioso tener habilidades para colocar sus bienes o servicios en el mercado.

Sobre medidas concretas para fomentar el desarrollo del trabajo autónomo, la Ley de la materia menciona en el capítulo de derechos, la capacitación gratuita en diversos campos ocupacionales, así como la obtención de líneas preferenciales de financiamiento, destinado tanto a las actividades económicas como a la adquisición de vivienda. Es todavía pronto para evaluar estas medidas, ya que primero deberá publicarse el Reglamento a la Ley, donde se fijarán de forma concreta las políticas públicas para realizar estos derechos.

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DE MENORES

En aplicación del Convenio 138 sobre la edad mínima para trabajar, y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, ambos fundamentales,⁹ el trabajo infantil en relación de dependencia está prohibido, pero la valoración social no es la misma cuando nos

⁹ Es decir que, de conformidad con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, todos los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad la abolición del trabajo infantil, aunque no hayan ratificado los convenios considerados fundamentales.

referimos al trabajo por cuenta propia, y en particular como colaboración a las actividades familiares de autosustento o de generación de bienes y servicios para la venta, que suele considerarse “ayuda familiar”. Todo esto, además, está relacionado con que la regla de prohibición de trabajo infantil en Ecuador está prevista, tanto en el Código del Trabajo como en el Código de Niñez y Adolescencia, hasta los 14 años, pero pensada básicamente para el trabajo subordinado, salvo el artículo que se comenta a continuación.

Efectivamente, el artículo 93 del Código de Niñez y Adolescencia regula el trabajo por cuenta propia de adolescentes mayores de quince años a través de la actuación de los municipios, gobiernos autónomos que en sus respectivas jurisdicciones deben otorgar los permisos correspondientes para que los adolescentes ejerzan actividades económicas por cuenta propia, siempre que no sean de aquellas consideradas como perjudiciales o nocivas, o que se encuentren prohibidas en este u otro cuerpo legal, debiendo cada municipio llevar un registro de las autorizaciones que conceda, y controlar el desarrollo de las actividades autorizadas a los adolescentes.

En este punto, dada la distinta capacidad de los municipios para gestionar las competencias asignadas por ley, se puede suponer que dependerá de los recursos y medios de cada gobierno autónomo, el grado de control del trabajo de adolescentes y la erradicación del trabajo infantil. Por ejemplo, en el caso del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, el Código Municipal¹⁰ prevé, como política pública, la protección especial de los niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo en las calles de ese Distrito, y el compromiso de erradicar progresivamente el trabajo de niños, niñas y adolescentes que no han cumplido los 15 años, debiendo el Estado y la sociedad elaborar y ejecutar políticas, planes, programas y proyectos mediante la aplicación de medidas de prevención, protección y atención con la participación de las familias, por ser las llamadas a contribuir al logro de este objetivo.¹¹

10 Registro Oficial del 7 de mayo de 2019.

11 Art. II.5.81 del Código Orgánico Municipal.

Adicionalmente, el Consejo de la Niñez y Adolescencia expidió en el año 2008 el Reglamento de trabajos prohibidos para adolescentes en capacidad legal de trabajar bajo relación de dependencia o por cuenta propia,¹² norma que actualmente se encuentra derogada. El artículo 7 de este Reglamento señala que los municipios no deben emitir los permisos de trabajo a los adolescentes que quieran hacerlo por cuenta propia en las actividades expresamente prohibidas. Pese a no estar vigente esta norma, creo que es importante que los municipios atiendan esta medida, que va encaminada a precautelar la salud, seguridad e integridad de los jóvenes cuando realizan actividades laborales por cuenta propia.

En ese sentido, se hace oportuno promover que la prohibición de trabajar a los menores de 15 años y las limitaciones a la realización de trabajos especialmente penosos o intensivos a los menores de 18 años, se extienda a los trabajadores autónomos. El control del acatamiento de tales prohibiciones y limitaciones debe recaer en la Autoridad Laboral y el Ministerio del ramo, que cuenta con capacidades adecuadas para dichos controles.

La Ley de la materia no contempla esta prohibición, pese a que establece concretas responsabilidades a los gobiernos autónomos descentralizados en la provisión de adecuados centros de acopio, distribución y comercialización de bienes y servicios ofertados por trabajadores autónomos y comerciantes minoristas.

JORNADAS DE TRABAJO Y TIEMPOS DE DESCANSO

Respecto de la jornada de trabajo, resulta complejo intentar establecer topes máximos generales, dada la heterogeneidad de trabajadores autónomos. Parece más adecuado plantear jornadas máximas en función de actividades laborales, siguiendo de esta manera lo previsto en los distintos convenios de la OIT que abordan esta materia.

Así, el primer convenio que hay que analizar es el Convenio 01 de la OIT sobre jornadas de trabajo en la Industria (1019) que prevé en su artículo 2 que todas las empresas industriales públicas o privadas,

12 Resolución No. 16. RO 405, del 18 de agosto de 2008.

o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, previéndose por tanto que la jornada semanal de trabajo máximo es de seis días a la semana con un máximo de trabajo de ocho horas al día. Se prevé en dicho Convenio que en casos excepcionales se podrían establecer jornadas extraordinarias, y para realizar trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana.

Posteriormente, en el año 1930 se suscribe el Convenio 30 sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas, dicho convenio acoge la jornada máxima semanal, y su distribución prevista para la industria, pero permite la ampliación de la jornada diaria hasta diez horas.

La siguiente norma internacional a considerar es el Convenio 47 sobre las cuarenta horas, publicado en 1935, dicho Convenio, ratificado por Ecuador, prevé como principio el de la semana de cuarenta horas de trabajo, que debe ser alcanzado por los países mediante la adopción o fomento de las medidas que se consideran apropiadas para lograr esta finalidad, debiendo aplicarlo a las diversas clases de empleos.

En materia de descansos, el primer convenio a revisar es el Convenio 14 sobre el descanso semanal en la industria (1921), que prevé que todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas, es decir un día. De preferencia, dicho descanso debe realizarse al mismo tiempo para todo el personal de la empresa, siempre que sea posible. Asimismo, el descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

En el año 1957 se publica el Convenio 106 sobre el descanso semanal en el comercio y oficinas, dicho convenio mantiene similares previsiones que el Convenio 14.

De la mención de estos convenios, cabe esbozar una primera propuesta de jornadas de trabajo y tiempos de descanso para los trabajadores autónomos. Habría, en primer lugar, que fijar un máximo de horas de trabajo, que preferentemente tendría que ser de ocho horas diarias. En cuanto al descanso, este debería ser de mínimo 24 horas consecutivas. Respetando esos límites, sería oportuno que sean los propios trabajadores autónomos, por ramas de actividad, los que acuerden jornadas y descansos.

Finalmente, hay sectores especialmente sensibles a la necesidad de regulación, no solo por parte de los propios trabajadores, sino del Estado, de los tiempos máximos de trabajo. Hablo del sector del transporte, por ejemplo, donde, por razones de seguridad propia y de terceros, las autoridades correspondientes deben controlar que los máximos de tiempo de trabajo se cumplan por parte de todos los que realizan dichas labores, sin importar si son trabajadores en relación de dependencia o autónomos.

La Ley de Trabajo Autónomo y Comercio Minorista no recoge lineamientos básicos respecto de jornadas máximas de trabajo ni descansos.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las normas internacionales del trabajo en materia de salud y seguridad, en especial el Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, de 2006, trae como primer objetivo la promoción de mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales.

Este objetivo no puede aplicarse exclusivamente al trabajo en relación de dependencia, sino que debe ser entendido respecto de toda actividad económica, incluido el trabajo autónomo.

De la caracterización de trabajadores autónomos en Ecuador, se determina que la mayoría se dedican a actividades agrícolas y de comercio. En esas actividades, habría que indagar más para conocer si los trabajadores autónomos lo son verdaderamente,

o están vinculados fuertemente a un solo cliente, o peor aún, que son trabajadores en relación de dependencia en condición de simulación de autónomos. Si esos son los casos, en aplicación de la Recomendación 189 de la OIT, sobre la relación del trabajo, el Estado debe velar por la aplicación de la legislación laboral en relaciones que, siendo laborales, se oculten bajo otras formas contractuales, y a partir de allí exigir el cumplimiento de las obligaciones que corresponden, en este caso, las de salud y seguridad para prevenir accidentes o enfermedades profesionales.

En esos supuestos, la autoridad laboral deberá actuar por medio de la imposición de medidas de salud y seguridad al cliente mayoritario, y con mayor razón al empleador que simula otro tipo de relación, en este último caso, además, habrá de clarificar la relación que existe realmente con todas las consecuencias que la existencia de una relación laboral oculta implica.

Ahora bien, también hay que considerar al grupo de trabajadores autónomos que efectivamente lo son. Para este colectivo, las medidas de salud y seguridad deben ser puestas en conocimiento por las autoridades laborales y de seguridad social respectivas, se debe capacitar y ofrecer ayuda para la implementación de dichas medidas, y finalmente las mismas deben volverse mandatorias. Esto en consideración no sólo de la protección de los trabajadores autónomos sino también porque pueden ser agentes de riesgo a terceros. En ese sentido habría que introducir reglas que paulatinamente se vuelvan de obligado cumplimiento para esos trabajadores en la ejecución de sus actividades.

Pese a la importancia de establecer medidas de preventión de accidentes y enfermedades con ocasión de la actividad productiva de trabajadores autónomos, la ley de la materia no recoge ninguna obligación en este sentido para este colectivo.

GARANTÍAS RETRIBUTIVAS

A la vista de la caracterización que se realizó respecto de los trabajadores autónomos en Ecuador, la mayoría se encuentra en el

sector informal, que lleva aparejado un ingreso económico menor al salario mínimo vital, que además sirve como referencia porque en los últimos años se incrementa en función de la inflación. Otro elemento importante es el relativo a la Canasta Familiar Básica (CFB), que:

Es un conjunto de bienes y servicios que son imprescindibles para satisfacer las necesidades básicas del hogar tipo compuesto por 4 miembros con 1,6 perceptores de ingresos, que ganan la remuneración básica unificada. Calcular el costo de esta canasta es necesario para el análisis de la relación entre remuneraciones e inflación.¹³

La realidad demuestra la necesidad que tiene este tipo de trabajadores de percibir la retribución económica por sus actividades de forma oportuna, ya que no suelen contar con un patrimonio relevante ni ahorros suficientes para afrontar demoras prolongadas en la percepción de sus ingresos. A pesar de ello, sus créditos se han tratado de manera similar al de grandes empresas, o incluso se ha postergado el pago de lo que se les debe. De hecho, en caso de quiebra o declaración de insolvencia del deudor, sus créditos no tienen ningún tratamiento privilegiado, como sí existe en el caso de los trabajadores en relación de dependencia.

En atención a la realidad sociológica y económica de los trabajadores autónomos, deberían extendérseles las garantías de la remuneración de los trabajadores en relación de dependencia, para aquellos trabajadores por cuenta propia que realicen su actividad de forma personal y sin contar con trabajadores para ello.

Adicionalmente, hay que pensar en ampliar la responsabilidad civil del pago por obras o servicios realizados, de manera que el último beneficiario de una obra tenga también responsabilidad

13 Canasta Básica. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/canasta/>

respecto de los valores no pagados en una cadena de contratos donde el último eslabón sea un trabajador autónomo.

Finalmente, hay que pensar en un proceso expedito, fácil y eficaz para que los trabajadores autónomos puedan cobrar los valores adeudados por bienes o servicios entregados.

Efectivamente, solo así se puede hablar de una aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación a estos trabajadores. En todo caso, habrá que distinguir los niveles de dependencia de los trabajadores autónomos. Si estamos frente a un autónomo totalmente independiente, que tiene una cartera amplia de clientes, e incluso es solvente, no habría que aplicar medidas que favorezcan el cobro de sus haberes, más allá de las contempladas en el derecho civil; pero si estamos frente a un trabajador autónomo especialmente vulnerable o dependiente mayoritariamente de un cliente, deberían aplicarse los principios de la remuneración, previstos para los trabajadores en relación de dependencia, y más aún si se trata de trabajadores subordinados dentro de un contrato de simulación civil.

Sobre este punto, la Ley de Trabajo Autónomo y Comercio Minorista demanda al Estado acciones que propicien el intercambio comercial justo y complementario de bienes y/o servicios de forma directa entre productores y consumidores.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

El Convenio 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948, y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949, ambos ratificados por Ecuador, así como la Constitución Política del Ecuador, garantizan el derecho a la organización con fines sindicales y la negociación colectiva.

De acuerdo con la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT: 254.

En base a los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores –con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía– deberían tener el derecho de

constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo, en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse (OIT, 2018b).

Por otro lado, otros instrumentos internacionales de derechos humanos, que son de aplicación directa en el país, también reconocen el derecho a la organización que tienen todos los trabajadores sin distinción.¹⁴ En ese sentido está el artículo 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 22 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, y el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales.

Como se puede evidenciar con toda claridad, los más importantes instrumentos de derechos humanos a nivel internacional reconocen como un derecho fundamental de las personas el derecho de asociarse y fundar sindicatos, sin distinción alguna, es decir, no existe una diferenciación entre tipos de trabajadores, para reconocer a unos este derecho y a otros no. Y para que no quede duda al respecto, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT lo ha interpretado en ese sentido.

Por su parte, la Constitución ecuatoriana no hace ninguna distinción entre el derecho de organización de los trabajadores en relación de dependencia y de los autónomos, utilizando de manera genérica la palabra “trabajadores”. Esta interpretación es válida a la luz de lo previsto en el artículo 325 de la misma Carta Magna, que reconoce todas las formas de trabajo.

14 Elemento fundamental, ya que la simple pertenencia a una categoría de ocupación, como es el trabajo autónomo, no genera automáticamente un proceso organizativo que interpele por sus derechos.

Ahora bien, en la práctica, algunas centrales sindicales representativas en el país, de alguna manera han dado cabida a los trabajadores autónomos, pero de manera incidental, ya que dichas organizaciones tienen como principal grupo objetivo de asociación a los trabajadores en relación de dependencia.

Así, la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), por ejemplo, incluye a organizaciones populares además de sindicales, incluye también a trabajadores de la artesanía y en general invita a los trabajadores autónomos a que se afilien de acuerdo con su trabajo, profesión o especialidad, pudiendo ser parte de la federación nacional, provincial o cantonal de su respectiva circunscripción territorial (OIT, 2015). Por su parte, la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) incluye a informales, artesanos y pequeños comerciantes.

Pero sin duda, las organizaciones de trabajadores autónomos más relevantes a nivel nacional son, la Confederación Unitaria de Comerciantes Minoristas y Trabajadores Autónomos del Ecuador-CUCOMITAE, fundada en 1996, que, si bien es parte del Frente Unitario de Trabajadores-FUT, mantiene su especificidad como organización que agrupa a los trabajadores autónomos y comerciantes minoristas, como expendedores(as) de ropa, calzado, bisutería, comidas preparadas, cárnicos, legumbres, hortalizas, abarrotes, caramelos, helados, repuestos diversos, animales domésticos, artesanos, lustrabotas, canillitas, técnicos en relojería, estibadores, jornaleros, aparcero, fotógrafos, panaderos, etc. (CUCOMITAE, 2018). También hay que mencionar a la Confederación Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras Autónomas del Ecuador-CUTTAE, creada en 2011.

En nuestra opinión, son este tipo de organizaciones las que agrupan de manera específica a los trabajadores autónomos, junto con otros colectivos en similar situación socioeconómica, las que el Estado debe fomentar. Estas organizaciones, como pasa con la CUCOMITAE y la CUTTAE, obran acertadamente al afiliarse a organizaciones sindicales más grandes como el FUT, como estrategia para alcanzar mejores niveles de representatividad frente a las autoridades y otros intereses económicos.

Ahora bien, por la importancia social y económica que tienen los trabajadores autónomos en Ecuador, se hace cada vez más necesario un reconocimiento de este sector y sus propios gremios y representantes, como interlocutores válidos frente al Estado, gobiernos seccionales y otros actores públicos y privados. Lamentablemente, la recién aprobada ley de la materia no contempla este derecho, algo que sí hacía un proyecto de Ley de Trabajo Autónomo que se estuvo debatiendo en la Asamblea Nacional, antes de la aprobación de esta Ley.

PROTECCIÓN SOCIAL

La Constitución ecuatoriana reconoce el derecho de los habitantes del país a estar cubiertos por la seguridad social, concibiendo a este derecho con características de universalidad, es decir, como un derecho que les pertenece a todas las personas. Así lo prevé la Carta Fundamental en el artículo 34:

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

Otro elemento importante tiene que ver con que la Constitución prohíbe la privatización de la Seguridad Social, con lo cual, en palabras de Vinueza Flores (2015, p. 18), “se evidencia una potente declaración de organización y gestión de la seguridad social que descarta de entrada a cualquier opción o mecanismo privatizador del sistema”.

Por lo tanto, es el Estado el único ente encargado de regularla. Lo dicho se plasma en el artículo 367 CE, en donde además se agregan los principios rectores que rigen el sistema de Seguridad Social, en los siguientes términos:

El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus régímenes especiales. El sistema se guiará por los principios del sistema nacional y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiariedad.

Ahora bien, el sistema de seguridad social ecuatoriano previsto en la Ley General de Seguridad Social¹⁵ que es anterior a la vigente Constitución Política, responde primordialmente al modelo bismarckiano, que garantiza un sistema de seguridad social a las personas trabajadoras en relación de dependencia; no obstante, se han ido incorporando a lo largo de los años, algunos criterios del modelo Beveridge, que pretende una cobertura más amplia (Porras, 2015).

En ese sentido, existe un importante sector de la población que no está cubierto por el seguro social, porque no tiene una vinculación con el mundo del trabajo, o estándolo, no tiene un empleador que finalmente es el obligado a afiliarle, como es el caso de los trabajadores autónomos, que mayoritariamente se encuentran en el sector informal y sus ingresos son tan bajos que no alcanzan para cotizar al sistema.

El Sistema de Seguridad Social ecuatoriano prevé un Seguro General Obligatorio compuesto por un Régimen General y un Régimen Especial de Seguro Social Campesino. El elemento característico del Seguro Universal Obligatorio es la universalización, prevista en el artículo 369 de la Constitución Política, que manda su extensión a toda la población urbana y rural con independencia de su situación laboral.

La LGSS, por su parte, hace una enumeración que, si bien es amplia, no incluye a todos los habitantes del Ecuador. Efectivamente, el artículo 2 de la LGSS, determina que:

15 Ley 55. RO-S 465, del 30 de noviembre de 2001.

Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia;
- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente; y,
- g. Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado; y,
- h. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

El Seguro General Obligatorio protege, aunque de forma diferenciada, a los afiliados en las contingencias de: enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, muerte e invalidez, cesantía y desempleo.

El sistema de pensiones, antes de la vigencia de la LGSS, se manejaba bajo el régimen de reparto. La Ley de Seguridad Social incorporó un sistema mixto de pensiones entre el régimen de solidaridad intergeneracional y el régimen de ahorro individual obligatorio, en los siguientes términos:

La protección de la población afiliada contra las contingencias de vejez, invalidez y muerte se cumplirá mediante un régimen mixto que combine las virtudes de la solidaridad intergeneracional y las ventajas del ahorro individual obligatorio.¹⁶

Ahora bien, varios artículos de la LGSS fueron declarados inconstitucionales¹⁷, lo que generó la inaplicabilidad del régimen

16 Art. 164 LGSS.

17 Resolución del TC No. 052-2001-RA, de 8 de mayo de 2002.

de pensiones previsto en la LGSS, debiendo aplicarse desde entonces y hasta la fecha el régimen anterior a través de las normas denominadas “Régimen de Transición”. Las prestaciones que forman parte del Sistema de Pensiones son: jubilación por vejez, jubilación por invalidez, subsidio transitorio por incapacidad, pensiones de montepío por viudez y orfandad, y auxilio de funerales.

Como se ha señalado, históricamente en Ecuador, los sujetos protegidos por el sistema de Seguridad Social han sido los trabajadores en relación de dependencia, lo cual ha ocasionado que los trabajadores autónomos se queden al margen del sistema, no solo porque este privilegia el trabajo dependiente, sino porque la carga de la cotización y los mecanismos de recaudación no han sabido responder a las necesidades de dicho colectivo y, por lo tanto, la estructura institucional y los procesos no han tenido ninguna innovación que permita ampliar la cobertura de la seguridad social a toda la población, reconociendo su diversidad y estableciendo mecanismos dinámicos para su incorporación.

De acuerdo con lo previsto en la legislación nacional, los trabajadores autónomos tienen derecho a la afiliación, ya que son parte de los sujetos obligados a afiliarse. Para hacer efectivo ese derecho de protección, es necesario encontrar los mecanismos idóneos, que hagan tanto posible como deseable tal afiliación a los trabajadores autónomos.

La Ley de la materia recoge también entre los derechos de este colectivo, el acceso a la seguridad social a través de un régimen especial.¹⁸

Sobre este particular, la CUCOMITAE presentó un proyecto de articulado sobre el desarrollo integral y defensa de los trabajadores autónomos y comerciantes minoristas para ser incorporado al proyecto de Código de Relaciones Laborales, que finalmente fue archivado en 2015, que abordaba expresamente la forma de incorporar a los trabajadores autónomos y comerciantes minoristas a la seguridad social.

18 Art. 11 de la Ley.

Más recientemente, la Organización Internacional del Trabajo publicó en 2022 un estudio titulado *Propuesta de un esquema innovador de afiliación para la inclusión de los trabajadores independientes en la Seguridad Social del Ecuador*, que contó con resultados de caracterización cuantitativa y cualitativa de este segmento en Ecuador, así como con resultados de experiencias exitosas en otros países de Latinoamérica en la inclusión de trabajadores autónomos a la seguridad social.

Ahora bien, el primer escollo que habrá que superar es la preocupación de las propias autoridades del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que, en aplicación del artículo 369, inciso final de la Constitución Política del Ecuador, que establece que la “creación de nuevas prestaciones estará debidamente financiada”, exigen tener claridad respecto de qué ente sería el encargado de levantar información actualizada de este colectivo, así como de la elaboración de estudios actuariales que garanticen la sostenibilidad de este régimen especial.

CONCLUSIONES

Los trabajadores autónomos son una fuerza muy importante en Ecuador, esta fuerza, sin embargo, mayoritariamente tiene condiciones no adecuadas de trabajo. Además, el trabajo por cuenta propia tiende a incrementarse en el país.

La Constitución Política reconoce todas las formas de trabajo, y de manera concreta al trabajo autónomo. La legislación secundaria, sin embargo, no está actualizada y es claramente insuficiente para proteger a los trabajadores autónomos de todas aquellas vicisitudes que pueden producirse con ocasión de su actividad laboral, e incluso con la vigencia de la reciente ley de la materia, se verifican muchos vacíos de protección de derechos.

Para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de los trabajadores autónomos en sus facetas de trabajadores y emprendedores, es necesario contar con mecanismos claros y accesibles que garanticen la tutela de dicho principio, debiendo ser los poderes públicos los responsables de la aplicación de dichos mecanismos.

Debe prestarse especial atención a los mecanismos de fomento y protección de trabajo autónomo, y de manera concreta, lo relativo al apoyo técnico. Este servicio junto con otros que oferta el Estado para mejorar las capacidades laborales deben integrarse y ofrecer mejores e innovadoras ofertas de capacitación y apoyo técnico, ya que, como se ha comentado, al trabajador autónomo, en el que confluyen las facetas de trabajador y emprendedor, le es imperioso además tener habilidades para colocar sus bienes o servicios en el mercado.

En cuanto al trabajo autónomo de menores de edad, se hace oportuno promover que la prohibición de trabajar a los menores de 15 años y las limitaciones a la realización de trabajos especialmente penosos o intensivos a los menores de 18 años se extienda a los trabajadores autónomos, y de manera especial a los trabajos familiares. La obligación de exigibilidad de tales prohibiciones y limitaciones debe recaer en la Autoridad Laboral y el Ministerio del ramo, que cuenta con capacidades adecuadas para dichos controles.

Respecto del tiempo de trabajo y descansos, habría que, en primer lugar, fijar un máximo de horas de trabajo, que preferentemente y de manera general sería de ocho horas diarias. Este máximo general, no obstante, tratándose de ciertas actividades que por sus condiciones o por el potencial riesgo para los propios trabajadores o para terceros, debería regularse de manera obligatoria de acuerdo a situaciones específicas. En cuanto al descanso, debería ser de mínimo 24 horas consecutivas. Respetando esos límites sería oportuno que sean los propios trabajadores autónomos, por ramas de actividad, los que acuerden jornadas y descansos.

En cuanto a salud y seguridad de estos trabajadores, hay que considerar el grupo de trabajadores autónomos que efectivamente lo son; para este colectivo, las medidas de salud y seguridad deben ser puestas en conocimiento por las autoridades laborales y de seguridad social respectivas, se debe capacitar y ofrecer ayuda para la implementación de dichas medidas, y finalmente las mismas deben volverse mandatorias.

Por otro lado, en atención a la realidad sociológica y económica de los trabajadores autónomos, deberían extenderse las garantías de la remuneración de los trabajadores en relación de dependencia para aquellos trabajadores por cuenta propia que realicen su actividad de forma personal y sin contar con trabajadores para ello.

Respecto de la representación sindical, debería optarse por las organizaciones que agrupan de manera específica a los trabajadores autónomos, junto con otros colectivos en similar situación socioeconómica, no obstante que dichas organizaciones podrían estar afiliadas a organizaciones sindicales más grandes, como estrategia para alcanzar mejores niveles de representatividad frente a las autoridades y otros intereses económicos.

En cuanto a la afiliación a la seguridad social, debería pensarse en un régimen lo suficientemente flexible que acoja la heterogeneidad de trabajadores autónomos, que sea mixto, de manera que exija el pago completo de los aportes a los que pueden pagarlos, y colabore en la proporción necesaria para los que no pueden pagar todo el aporte, e incluso subsidie totalmente a aquellos en situación de mayor vulnerabilidad. El aporte que no pueda cubrir el asegurado debería salir del presupuesto estatal, con cargo a los impuestos, y no del propio sistema de seguridad social, porque dicho sistema tiene ya suficientes cargas y déficits que asumir.

BIBLIOGRAFÍA

Behling, Felix y Harvey, Mark (2015). The evolution of false self-employment in the British construction industry: a neo-Polanyian account of labour market formation. *Work, Employment and Society*, 29(6), 969-988. <https://doi.org/10.1177/0950017014559960>

Defossez, Delphine (2022). The employment status of food delivery riders in Europe and the UK: Self-employed or worker? *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 29(1), 25-46. <https://doi.org/10.1177/1023263X211051833>

Castellano, Carlos (2019). Entrevista Coordinador Nacional de la Confederación Unitaria de Comerciantes Minoristas y

Trabajadores Autónomos del Ecuador. (E. Lanas y J. Báez, entrevistadores.)

CEPAL-OIT (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral.* Santiago de Chile: OIT.

Cruz, Jesús (2003). *Propuestas para una regulación del trabajo autónomo.* Documento de Trabajo. Fundación Alternativas. https://www.fundacionalternativas.org/storage/laboratorio_documentos_archivos/xmlimport-9MHBXo.pdf

CUCOMITAE (2013). *Proyecto articulado sobre el desarrollo integral y defensa de los trabajadores autónomos y comerciantes minoristas a ser incorporado a la Ley de Relaciones Laborales.* Quito.

CUCOMITAE (2018). *VII Congreso CUCOMITAE.* Documento entregado en el Congreso. Quito.

INEC (2016). *Metodología para la medición del empleo en Ecuador.*

Lanas, Elisa (2016). Políticas activas de empleo juvenil en Ecuador. *CAP Jurídica: Revista de la Academia del Colegio de Abogados de Pichincha*, 1(1), 263-310.

Martínez, María (2008). El principio de igualdad y la no discriminación del trabajador autónomo en el ordenamiento jurídico español. *Pecvnia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, (7), 207-226.

OIT (2018a). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo.* Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_631466.pdf

OIT (2018b). *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.* Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_norm/-/normes/documents/publication/wcms_635185.pdf

OIT (2015). *Formalización: Organización sindical y diálogo social del Trabajo Autónomo.* San Pablo: OIT.

Picado, Gustavo (2022). *Propuesta de un esquema innovador de afiliación para la inclusión de los trabajadores independientes en la*

seguridad social del Ecuador. Quito: Oficina de la OIT para los países andinos.

Porras, Angélica (2015). “La seguridad social en Ecuador”: un necesario cambio de paradigmas”. *Revista de Derecho FORO*, (24), 98-116.

Ríos, Alfonso et al. (2023). Desafíos y oportunidades del financiamiento de las MiPyME en Ecuador en el año 2022. Perspectivas y recomendaciones. *X-Pedientes Económicos*, 7(18), 96-112.

Vinueza, Mónica (2015). El derecho a la seguridad social en la Constitución del Ecuador. *La institucionalidad normativa y funcional de los sistemas de Seguridad Social*. Quito: Ministerio Coordinador de Desarrollo Social.

LA DESPATRIARCALIZACIÓN DEL TRABAJO

AVANCES, RETOS, OBSTÁCULOS Y PROPUESTAS

PASADO Y PRESENTE DE LAS DESIGUALDADES LABORALES

HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA

Nora Goren

INTRODUCCIÓN

El mundo contemporáneo enfrenta una crisis multidimensional que desafía la totalidad del orden social. No se trata únicamente de las profundas desigualdades y el avance del trabajo precario y mal remunerado; ni exclusivamente de una crisis de cuidado y reproducción social. Tampoco es solamente el impacto de los flujos migratorios y la violencia racializada, o los estratos de una crisis ecológica marcada por el calentamiento global y sus consecuencias devastadoras. A estos factores se les suman la erosión de las instituciones políticas, el avance del militarismo y la proliferación de liderazgos autoritarios. Todo esto se potencia y da lugar a la configuración de un panorama crítico que exige una reflexión de nuestra parte (Fraser, 2023, pp. 19-20) a la vez que una propuesta que permita avanzar hacia un mundo digno de ser vivido.

En este marco, existe un amplio consenso en la producción académica respecto de reconocer las persistencias en las

desigualdades existentes en el trabajo entre mujeres, otras identidades y varones. Enfoques y perspectivas que parten de supuestos teóricos y políticos diferentes, como la teoría neoclásica, la institucionalista, la marxista clásica y las feministas, señalan la existencia de desigualdades sexogenéricas sintetizadas en la forma que asume la división sexual del trabajo, en tanto mecanismo que refleja diferencias en las distintas expresiones del trabajo y que explican las brechas,¹ con propuestas de abordaje, teóricas, empíricas y políticas disímiles, hasta antagónicas.

Estas desigualdades han sido objeto de implementación de diversas políticas públicas, que son el resultado de las luchas feministas y del papel que han asumido los organismos internacionales al respecto. Algunas de ellas han buscado compensar las desigualdades existentes, mientras que otras han avanzado en pos de su erradicación.

Entre las del primer tipo ubicamos a las que se han centrado en llevar adelante acciones que buscan abordar las desigualdades a partir de cerrar/disminuir brechas; y entre las del segundo encontramos las que, partiendo del conflicto capital-vida, proponen un cambio sistémico orientado a un modelo basado en la sostenibilidad de la vida, con las políticas de cuidados como parte fundamental de las acciones llevadas adelante (Pérez Orozco, 2014).

Antes de avanzar es preciso aclarar que, cuando hablamos de trabajo, lo entendemos en sentido amplio, y contemplamos tanto la esfera que se ha dado en llamar reproductiva como la productiva, bajo la perspectiva de la necesidad de considerar ambas como dos momentos de una misma relación (Hirata y Kergoat, 1997). Si bien cada una de ellas tiene su especificidad, son inescindibles, y es donde se trabaja y produce riqueza y valor en el

1 Las explicaciones esgrimidas para alumbrar el porqué de estas inequidades en algunos casos brindan elementos para predecir el efecto de la división sexual del trabajo sobre el acceso, demanda, la dinámica del *mercado de trabajo* y los condicionantes relativos a la estructura ocupacional y sectorial y suelen, por un lado, proporcionar evidencias de los *aspectos individuales y familiares* y de las *preferencias laborales*, y por otro, dar cuenta de los factores estructurales que dan lugar a esas desigualdades y que actúan en su producción y reproducción (Goren, 2018).

capitalismo (Arruzza y Bhattacharya, 2020). Tal como señala Fraser (2023) sobre la base de la definición de producción capitalista de Marx (2002), la sociedad capitalista establece una división entre las clases productoras en dos categorías distintas de personas: por un lado, individuos “libres”, susceptibles de ser explotados, y por otro, personas dependientes, destinadas tanto al sometimiento como a una expropiación violenta; es en este último caso que las mujeres están en el centro.

Entonces, dejar de lado las articulaciones y puentes que existen entre ambas esferas torna borrosa la observación de su complejidad, puesto que no comienzan ni terminan con el trabajo remunerado, sino que esto tiene íntima relación con lo que sucede en el ámbito reproductivo. En esta interrelación no hay que perder de vista, tal como señalan Arruzza y Bhattacharya (2020), que la reproducción social implica también un proceso de subjetivación vinculado a la reproducción de actitudes, predisposiciones, habilidades y calificaciones. En definitiva, es la reproducción de la subjetividad e incluso la internalización de las formas de disciplina otro de los pilares sobre los que se anclan las territorializaciones laborales.

Por su parte, cuando observamos las políticas públicas, se evidencia que en su diseño se suelen separar ambas esferas y diseñar acciones para uno u otro ámbito, sin considerar su imbricación, que para el caso de las mujeres resulta central, ya que son quienes principalmente se encuentran afectadas por ella, en tanto trabajadoras. Y dado que nos interesa reflexionar sobre las políticas públicas orientadas al trabajo por el cual se obtiene un ingreso es que, a efectos empíricos, utilizaremos el término tradicional de mercado de trabajo,² en tanto lugar donde se conjugan la movilidad y el precio de la fuerza de trabajo, reservado para el trabajo productivo, marcado por una clara mirada patriarcal bajo condiciones capitalistas de producción.

2 Es de destacar que este es un concepto muy anclado en la cultura científico-social y en la vida económico-política; sin embargo, al dar cuenta de un segmento de la realidad, siempre resulta incompleto. A su vez, no hay que perder de vista que la fuerza laboral se encuentra fuertemente fragmentada por varios vectores: desigualdad, raza, etnia, localidad de residencia, que dan lugar a modos diferenciados e interconectados de regulación de la mano de obra.

En función de los objetivos de la reflexión que nos proponemos llevar adelante en este capítulo, partimos de una definición de la política pública que la entiende como una intervención caracterizada por ser un proceso continuo, que va desde la delimitación del problema, pasando por el diseño e implementación de diversos instrumentos, hasta el monitoreo y ajuste (Borrás y Edquist, 2013). En este sentido, nos proponemos una aproximación al tema desde una mirada práctica de las desigualdades sexogenéricas, que podemos sintetizar en la noción de brecha, la que, partiendo del bagaje teórico de los estudios feministas y de género, permita pensar el marco de acción pública.

El alcance de esta reflexión es América Latina, dado que existen especificidades que ameritan un pensamiento desde y para la región, más allá de que resulte útil para otras, y responde a dos cuestiones. En primer lugar, al grado de desarrollo de los países que la conforman, que da cuenta de las particularidades del mundo de la labor remunerada, tales como la regulación, el alcance de la estructura productiva y las distintas formas de trabajo. En segundo lugar, a la evolución de las diferencias entre varones, mujeres y otras identidades, lo que resulta atravesado por la historia e idiosincrasia de nuestras sociedades.

El capítulo se estructura, luego de esta introducción, en una segunda sección, donde se abordan las definiciones clave que permiten reflexionar en torno a la relación entre brechas, equidad y la especificidad del mundo del trabajo. En la tercera sección se presentan algunos hechos estilizados, en tanto generalizaciones basadas en hechos empíricos que dan cuenta de patrones recurrentes o tendencias respecto de lo que está aconteciendo. Luego, se reflexiona en torno a la intervención social y la importancia de la transversalización de la perspectiva de género a partir de propuestas para la acción. Finalmente, se ofrecen algunas conclusiones.

BRECHAS DE GÉNERO Y TRABAJO

Han sido múltiples las conferencias internacionales que abordaron las desigualdades sexogenéricas, así como las propuestas

desarrolladas para poder aproximarse a ellas colocando el foco en los modos de promover mayor equidad y justicia. Para mencionar una, la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible 2030, adoptada en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2016), propone como objetivo central el cierre de las brechas estructurales que perpetúan la desigualdad, como lo son las relacionadas con el acceso al empleo y la calidad del trabajo, las diferencias salariales, la participación política y el acceso a derechos sexuales y reproductivos. Para lograrlo, promueve el diseño de políticas públicas que reduzcan la feminización de la pobreza, que amplíen el acceso de las mujeres al mercado laboral en condiciones de equidad y que eliminen las brechas en educación, especialmente en áreas como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (identificadas como STEM, por sus siglas en inglés). También destaca la importancia de desarrollar políticas de cuidado que redistribuyan el trabajo no remunerado entre varones, mujeres y el Estado. Asimismo, la Estrategia de Montevideo propone instrumentos clave como los presupuestos con perspectiva de género para financiar acciones que reduzcan las desigualdades, sistemas de indicadores para medir el progreso en la reducción de brechas y el fortalecimiento de las instituciones de género para garantizar su capacidad de implementación y supervisión. En este marco, se resalta la transformación del sistema de cuidados como una medida fundamental, planteando la corresponsabilidad entre el Estado, el mercado, la comunidad y las familias, además de reconocer el cuidado como un derecho y un trabajo que debe remunerarse y valorarse. De manera transversal, se enfatiza en la incorporación de la interseccionalidad para abordar cómo las brechas de género afectan de manera particular a grupos específicos, como mujeres indígenas, afrodescendientes, rurales y personas con discapacidad. También se promueve la participación activa de las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas para la igualdad.

Por su parte, son muy variadas las definiciones que, desde la academia, los organismos internacionales y los propios Estados han

desarrollado sobre el concepto de brechas, pero todas coinciden en la existencia de una relación directa entre el género y las situaciones de desigualdad e inequidad.

Así, las brechas de género, en tanto construcciones analíticas, representan la distancia que existe entre mujeres, otras identidades y varones con relación a una misma situación, que, en el caso que abordamos aquí, hace referencia al acceso y/o ingreso, participación, asignación, uso, control y calidad de recursos, servicios, oportunidades e ingresos en todos los ámbitos de la vida social.

Esta distancia –entendida como desigualdad e inequidad en distintos ámbitos como lo son la educación, la formación, la salud, el trabajo, el mundo digital, las tareas de cuidado/reproductivas, la participación pública política– representa una inequidad social que se traduce en un tema o problema social al que se le ha dado respuesta desde la política pública. En ese sentido, cerrar las brechas de género y promover la equidad implica abordar las barreras que se encuentran en el campo de esas distancias o bien buscar erradicarlas.

Si nos detenemos a observar las desigualdades laborales entre mujeres, otras identidades y varones, nos encontramos con una matriz de situaciones que implican discriminación económica, supeditación política, violencia física y psíquica, entre otras, y nos remite a una estructura de opresión que nos lleva, en primer lugar, a hablar de la división sexual del trabajo. Esta es la forma en que la estructura capitalista patriarcal produce y reproduce el sistema, buscando cristalizar mandatos y estereotipos moldeando normativas y prácticas que no hacen más que reproducir un sistema en el que, a partir de dicotomizar, asigna a varones y mujeres distintos mandatos, roles y lugares.³ Es simple de observar que, a las mujeres, más allá de la participación que tengan en el mundo público, se les asignan, con rigor de naturaleza, las tareas de reproducción; y a los varones, con rigor de naturaleza también, las de la producción (Goren y Trajtemberg, 2023), lo que da paso a territorializaciones femeninas y masculinas.

3 Ver Lise Vogel (2013).

En esa línea, es posible observar cómo se expresan las desigualdades en el trabajo entre unos/as y otros si las miramos con el lente de las brechas, es decir, qué es lo que sucede ante una misma situación con unos y otras, léase brechas en los sectores de actividad, tareas, cargos, participación en la toma de decisiones, distribución de los cuidados, entre muchas otras.

El término “brecha”, vinculado al mundo del trabajo, se utiliza mayormente para abordar la brecha salarial y la brecha de participación laboral; entendiendo a la primera como la diferencia en los ingresos entre mujeres y varones que realizan trabajos similares o equivalentes, y la segunda como la diferencia en las tasas de participación laboral entre varones y mujeres. Esto da cuenta de la discriminación y las barreras que enfrentan las mujeres en el mundo laboral. En esa línea, algunos dispositivos que se encuentran para transitar hacia una mayor equidad en el mundo laboral son la participación, la promoción y los recursos, los cuales, a partir de colocarlos en el centro de la escena, buscan reducir la brecha en los sectores de actividad.

BRECHAS DE GÉNERO PERSISTENTES EN EL MUNDO DEL TRABAJO⁴

Tal como se mencionó en la sección anterior, existen en el mundo del trabajo una serie de brechas entre mujeres, otras identidades y varones, que se materializan en diferencias en la participación en los sectores laborales, el nivel de ingresos y la distribución de cargas entre el trabajo productivo y reproductivo. Evidentemente, esta distinción es meramente teórica, pues en la práctica se encuentran íntimamente relacionadas. El peso del trabajo reproductivo conduce a que las mujeres recurran a empleos de mayor flexibilidad horaria, cercanía al hogar y otras facilidades que se encuentran directamente relacionadas con el nivel de salarios. En este punto, es crucial tener en cuenta, por un lado, que el trabajo realizado por las mujeres constituye una condición indispensable para el “buen

⁴ Una versión inicial de este acápite se encuentra en artículo “Brechas de género en el mundo del trabajo”, de Nora Goren y Diana Suárez (2024).

funcionamiento” del capitalismo y la acumulación de capital, y por otro, que los sectores en los que se emplean y son demandadas las mujeres presentan características que reflejan la extensión del trabajo reproductivo, donde la interacción con y la entrega a otras personas siempre está presente.

Esto a su vez lleva a la territorialización de los espacios laborales, por lo que pasan a convertirse en trabajos femeninos o masculinos, más allá de las propias características de las personas, lo que conlleva que, en ciertos sectores y tipos de trabajos, se demande a unas u otros (Goren, Prieto y Figueroa, 2018; Goren, 2024).

Los varones, en cambio, al no asumir las responsabilidades reproductivas, priorizan sus carreras laborales privilegiando las posibilidades de promoción e ingresos. Esto se expresa también en las probabilidades de unos y otras de promoción y acceso a niveles de liderazgo. Adicionalmente, trayectorias históricas vinculadas a supuestas capacidades innatas, roles y deberes afectan la selección de carreras y tipos de trabajos en varones y mujeres, lo que determina la sobrerepresentación de las últimas en algunos sectores y su subrepresentación en otros. Esta distribución horizontal entre sectores no es neutral en términos del tipo de dinamismo, productividad y competitividad de los sectores: los varones se ubican con mayor frecuencia en aquellos más dinámicos y de mayor complejidad tecnológica, y las mujeres, en aquellos tradicionales y de menores ingresos. Nuevamente, ello afecta los niveles de remuneración, las posibilidades de promoción y la naturaleza de las competencias desarrolladas por unas y otros.

La evidencia es contundente: siendo la mitad de la población del mundo, las mujeres constituyen menos del 40 por ciento de la fuerza de trabajo (World Economic Forum –WEF–, 2023). La brecha salarial en el mundo se ubica en torno al 20 por ciento (OIT, 2022). Por otra parte, las mujeres dedican entre tres y seis horas diarias a las tareas de cuidado, lo que equivale al doble de los valores registrados entre los varones. Se suman a esto fuertes disparidades internacionales, y la mirada en perspectiva histórica muestra pocos cambios en las cifras, lo que da cuenta del camino

que se tiene por delante. Al respecto, se observan tres hechos estilizados: i. la velocidad en el cierre de la brecha no es suficiente; ii. se requiere de la intervención del Estado para sostener y acelerar el proceso de cierre, y iii. la equidad no es solo una cuestión de género.

En relación con el ritmo del cierre de la brecha, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, las Naciones Unidas e incluso el Fondo Monetario Internacional alertan sobre el hecho de que, *ceteris paribus* (“si todo lo demás sigue constante”), tomará entre 150 y 300 años cerrar la brecha de participación en el mercado laboral (Badel y Goyal, 2024), lo que impacta además en una reducción del PIB mundial potencial del orden del 20 por ciento. Las palabras críticas en este punto son el *ceteris paribus*. Los cálculos para el cierre de la brecha, que arrojan un lapso de hasta tres siglos, se basan en la proyección de la tasa actual de cierre, con diversos ajustes respecto de la relación entre la tasa de cierre actual y la tasa de cierre pasada (por ejemplo, la velocidad de cierre de la década pasada es relativamente menor que la tasa de cierre que se observa si se toma el promedio de los últimos treinta años). Reportes sobre la evolución de la fuerza de trabajo de organizaciones como la OIT o el Banco Mundial muestran que desde 2010 se ha desacelerado el ritmo de incorporación relativo de mujeres al mundo del trabajo, afectado además por la crisis COVID de 2020, que impactó más en las trayectorias laborales de las mujeres que en la de los varones (OIT, 2022). Así, aun si se mantuviera la tasa de descenso de la brecha, es esperable que el mundo capitalista y la sociedad posindustrial se mantengan inalterados durante los próximos dos siglos.

Esto se conecta con el segundo hecho estilizado. Sostener el ritmo de cierre de la brecha requiere de acciones deliberadas por parte del Estado, más aún si lo que se desea es acelerar la velocidad con que esto suceda. La mayor participación de las mujeres se da en los sectores de menor intensidad tecnológica. Esto implica no solo menores salarios sino, además, que la evolución de la ocupación en estos sectores tendrá una tasa de crecimiento menor a la que se proyecta para las áreas más dinámicas de la economía. Si se toman,

por ejemplo, las proyecciones de los sectores más intensivos en tecnologías, en particular los de la información y la comunicación, nanotecnología y biotecnología y nuevos materiales, las mujeres no solo registran una menor participación, sino que además la proyección de graduación en disciplinas afines a ellos es menor en mujeres que en varones. También menor es la tasa de ingreso de las mujeres a estudios universitarios relacionados con este ámbito. Se trata de las disciplinas vinculadas a ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (CEPAL/OIT, 2019; Unesco, 2019). En otras palabras, si los sectores que más van a crecer son aquellos donde las mujeres no solo tienen menor participación sino también menores probabilidades de ingreso, es esperable que la brecha de participación se vea afectada tanto o más que la brecha de ingresos. Se requiere de la intervención del Estado para fomentar el ingreso y graduación de mujeres en STEM, o para la promoción de la incorporación de mujeres en estas empresas, en la medida en que la tendencia del mercado laboral y el sistema educativo muestran indicios de la tendencia contraria.

El último hecho estilizado se relaciona con la necesidad de integrar acciones para el cierre de la brecha. La igualdad de género es una de las múltiples dimensiones de la equidad, que hace a su vez a las múltiples dimensiones del desarrollo. La evidencia en este sentido muestra que la implementación de políticas para el cierre de la brecha de género alcanza su mayor impacto (de hecho, alcanza alguna medida de impacto) cuando estas se dan en el marco de planes más generales de desarrollo. Por ejemplo, el aumento de las licencias parentales representa una política ambiciosa orientada a modificar la distribución sexogenérica del trabajo reproductivo. Sin embargo, si estas licencias se diseñan exclusivamente para las mujeres, se corre el riesgo de perpetuar la desigual carga de trabajo de cuidados que recae sobre ellas, ya que seguirían siendo las principales responsables de asumir este tipo de tareas.

En síntesis, las políticas de género para el cierre de la brecha en el mercado de trabajo deben necesariamente integrarse en acciones más generales para el desarrollo equitativo, es decir, se

requiere de la transversalización de la perspectiva de género en cada una de las intervenciones públicas para transformar el mundo del trabajo en particular y la sociedad en general.

PROPUESTAS PARA LA POLÍTICA PÚBLICA

Entender los desafíos que supone para la política pública el cierre de la brecha de género tiene que ver, por un lado, con identificar los cambios que se vienen suscitando en la crisis planetaria, a la cual se hizo referencia al inicio del capítulo, donde el trabajo precisa ser reinterpretado y contextualizado en todas sus dimensiones y, en ese marco, identificar la doble necesidad de acortar las diferencias reales que se observan entre varones y mujeres y otras identidades, pero también buscar abordar las fuentes de desigualdad que les dieron origen. Nosotras nos situamos en la clara necesidad de construir un trayecto donde la vida sea colocada en el centro y en que no se pierda la imbricación y multidimensionalidad de la compleja construcción de género en nuestras sociedades.

En ese sentido, creemos central abordarlas con una agenda que contemple una mirada integral y proponga la subversión de los espacios laborales, con foco, a decir de Antunes (2015), en la clase-que-vive-de-su-trabajo, que supone despatriarcalizarlos, desfeminizarlos y desfamiliarizarlos (Goren, 2024). Cuando hablamos de subversión de los espacios laborales nos referimos a una transformación progresiva, que, en el tema que nos convoca, se vincula con articular perspectivas, y a estas con las demandas y las propuestas. Dado que, al estar las acciones y las praxis enmarcadas en un orden institucional, si no analizamos las implicancias que acarrea la instalación de una propuesta, puede que en la praxis se vaya en la dirección opuesta a la deseada.

En este sentido, nos parece central, para analizar las políticas públicas, retomar la tradicional diferenciación que nos propone Maxine Molyneux (1985) entre necesidades prácticas e intereses estratégicos de género y, por otro lado, proponer acciones que tiendan a la despatriarcalización de los espacios laborales.

Yendo por pasos, es preciso destacar que las necesidades prácticas son necesidades de corto plazo que permiten a unos y otras afrontar los roles asignados socialmente. Por ejemplo, en la medida en que las tareas de cuidado recaen más en las mujeres que en los varones, las mujeres requieren de consideraciones especiales en materia de licencias, permisos y flexibilidad horaria de manera de cumplir tanto con su rol de cuidadoras como con el de trabajadoras remuneradas. La consideración de estas necesidades contribuye a cerrar brechas dentro del mercado de trabajo en la medida en que se habilitan canales para una mejor articulación entre la labor productiva y la reproductiva. Ahora bien, aunque no se desconoce la importancia de las licencias por tareas de cuidado, estas consideraciones, aunque necesarias en el corto plazo, refuerzan la distribución de tareas reproductivas entre varones y mujeres, es decir, contribuyen a perpetuar la brecha. En consecuencia, políticas que atiendan necesidades prácticas deben necesariamente articularse con políticas que atiendan las necesidades estratégicas. Las necesidades estratégicas son aquellas que surgen de las diferencias estructurales de estos roles asignados, diferencias que condicionan el lugar que cada uno/una/une se espera que ocupe en la sociedad, incluido el mundo del trabajo. Retomando el ejemplo anterior, en la medida en que no se equipare la valoración social del trabajo reproductivo con la del trabajo productivo, la brecha de género seguirá existiendo. Modificar esta asignación social de valor requiere de cambios en la forma en que se considera la parentalidad en el conjunto de reglamentaciones laborales. Por ejemplo, equiparando licencias para madres y padres y haciéndolas compulsivas. Otro ejemplo lo constituye la presencia de disciplinas más y menos masculinizadas en la instancia de estudios universitarios. Una política que exija un mínimo de participación femenina en aquellos puestos generalmente masculinizados, por ejemplo, las gerencias de producción, finanzas y logística (que son, además, las de mayor salario relativo), contribuye a cerrar la brecha de participación, pero no es suficiente para transformar la realidad que hace que una menor cantidad relativa de niñas elijan carreras vinculadas a estas actividades, o

que la tasa de abandono sea mayor en el nivel universitario, o el entorno laboral que enfrentan las mujeres cuando ingresan a estas empresas. A la inversa, atender solo necesidades estratégicas, que implican procesos de transformación de mayor plazo, desatiende situaciones presentes que son igualmente desfavorables para las mujeres y que afectan su participación, permanencia e ingresos en el mundo del trabajo.

Por eso es que una forma posible de abordar las necesidades prácticas y estratégicas, traducidas en cómo diseñar las políticas públicas y revisar luego todo su proceso, es en primer lugar, despatriarcalizar los espacios laborales, lo que implica subvertir estos territorios. El concepto de territorio que nos proponen Félix Guattari y Gilles Deleuze (2004) es el de una entidad dinámica y compleja, ya que nos permite analizarlo como una multiplicidad, y de allí, observar las fuerzas que lo componen y las relaciones en constante interacción. En ese marco, estos autores recurren al concepto de “territorialización” como el proceso mediante el cual se establecen ciertas formas de organización y control del territorio. A la par, proponen la “desterritorialización”, que implica la desorganización de estructuras preexistentes, para permitir nuevas formas de expresión y relaciones. En esa línea, Guattari y Deleuze también introducen la noción de “líneas de fuga”, que representan las posibilidades de escape o liberación de las estructuras territoriales. Estas líneas desafían las restricciones impuestas por las territorializaciones y abren nuevas posibilidades. Creemos que las líneas de fuga deben entenderse desde una mirada que deje de observar de manera separada a las y los trabajadores respecto de sus accionares en el mundo público y el mundo privado, en el mundo de la producción y el de la reproducción, desde una perspectiva que los despatriarcalice, y puede resultar, al menos, transformador. Para ello es importante poner en el centro las acciones destinadas a la desfamiliarización y desfeminizarlas, de forma tal de generar una nueva territorialización, inscripta en otro modelo de desarrollo y de relación capital-vida que no se podrá alcanzar si no se lo aborda desde una perspectiva centrada en la reproducción social.

Ahora bien, en relación con el ciclo de la política, Borrás y Edquist (2013) distinguen cinco etapas: diagnóstico, diseño, implementación, monitoreo y ajuste. La etapa de diagnóstico constituye la identificación del problema a resolver o la dimensión de la realidad a transformar. Pasar de la etapa de diagnóstico a la de diseño implica, primero, establecer el aspiracional, el punto de llegada deseado, que de alguna manera está implícito en lo que se define como problema. Luego, será necesario identificar los instrumentos a partir de los cuales se intervendrá. Diseñar una política para el cierre de la brecha de género en el mundo del trabajo implica reconocer entonces las necesidades prácticas y estratégicas del contexto particular del trabajo productivo, desde una mirada despatriarcalizadora. Para ello, se requiere de instrumentos capaces de moldear el esquema de incentivos que dan lugar a las decisiones tanto de trabajadores/as como de empleadores/as. A este respecto, y continuando con la propuesta de Borrás y Edquist (2013), esos instrumentos pueden clasificarse en: i. regulatorios, ii. económicos y financieros, y iii. instrumentos blandos. Popularmente, estos instrumentos se conocen como “palo”, “zanahoria” y “sermón”, puesto que los primeros apuntan a penalizar conductas, los segundos, a premiarlas, y los terceros, a sensibilizar. Ante problemas complejos, como es el caso que nos ocupa, Borrás y Edquist sostienen que es preciso pensar en términos de la combinación de instrumentos (*instrument mix*) en el marco de políticas que también deben ser articuladas con otras (*policy-mix*), provenientes incluso de otras áreas, para acompañar un proceso de transformación de las estructuras que les da origen, es decir, modificar la realidad.

Un elemento central de la etapa de diagnóstico es la construcción de la línea de base y la identificación de los indicadores a partir de los cuales se estimará el grado de “éxito” de la política. Esta etapa implica además la diferenciación entre resultados e impacto. Si el objetivo es cerrar, por ejemplo, la brecha de participación en el mundo del trabajo, los resultados deberían medirse en términos de la participación relativa de mujeres. Si ello además conduce a mejoras relativas en el nivel de ingresos o, como señala la evidencia,

a mejoras en la productividad de las empresas, eso constituye un impacto de la política, derivado de la presencia de externalidades positivas del cierre de la brecha. Siguen las etapas de diseño, implementación, monitoreo y ajuste. Corregir, ajustar o regular la política una vez terminado el ciclo es una condición necesaria de cualquier intento de transformación de la realidad, para dar lugar al inicio de un nuevo ciclo.

CONCLUSIONES

El objetivo de este capítulo ha sido reflexionar en torno a las brechas de género en el mundo del trabajo en América Latina. Partimos entonces de una definición de brechas derivada de la presencia de diferencias sistemáticas sostenidas entre varones, mujeres y otras identidades. Estas brechas se originan en las propias características del sistema capitalista, y a su vez, en procesos históricos, que además se inician antes del ingreso al mundo del trabajo, por ejemplo, en el desarrollo de las vocaciones, las decisiones y opciones para acceder a distintos niveles de estudios, la conformación de subjetividades y mandatos que se perpetúan, derivadas de la distribución sexogenérica de las tareas de cuidados y en la forma en la que se estructura la demanda y oferta laboral.

La revisión de la situación actual muestra signos de cambio, en el sentido de verificarse mejoras en la participación, promoción y niveles de ingresos en las mujeres. No obstante, ni el ritmo de cierre de las brechas es suficiente para considerar una eventual equidad, ni el hecho de haberse producido mejoras en el pasado garantiza que las tendencias se mantendrán en el futuro, y menos aún en los países donde el avance de las nuevas derechas está desandando los avances alcanzados en períodos previos.

La evidencia da cuenta de la necesidad de intervención del Estado, con políticas de corto y mediano plazo que corrijan las desigualdades presentes, pero también de largo plazo, que permitan transformar las condiciones que les dieron origen, imbricando necesariamente los ámbitos productivos y reproductivos, poniendo en el centro la vida.

El camino por delante tiene que ver con reconocer la presencia de brechas, de admitir que vivimos en un mundo sesgado, y que ello impacta no solo en las oportunidades de las personas sino también en la calidad y tipo de trabajo, del conocimiento y de los niveles de vida de toda la población. En este sentido, no existen bibliotecas de las que sea posible extraer recetas. El fenómeno de la inequidad es complejo, multifacético, y tan cambiante como la sociedad misma. Se requiere, por tanto, avanzar en procesos de política que comprendan la complejidad del ciclo de intervención, que incluyan en su mismo diseño procesos que permitan la revisión tanto del diagnóstico del que parten como la interacción entre la realidad que pretenden transformar y los instrumentos con los cuales se espera hacerlo.

BIBLIOGRAFÍA

Antunes, Ricardo (2015). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.

Arruza, Cinzia y Bhattacharya, Tithi (2020). Teoría de la Reproducción Social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 16, 37-69. <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.251>

Badel, Alejandro y Goyal, Rishi (2024). When will global gender gaps close? *Economics Letters*, 237. <https://doi.org/10.1016/J.ECONLET.2024.111544>

Borrás, Susana y Edquist, Charles (2013). The choice of innovation policy instruments. *Technological Forecasting and Social Change*, 80(8), 1513-1522. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2013.03.002>

CEPAL/OIT (2019). *Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Fraser, Nancy (2023). *Capitalismo caníbal*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Goren, Nora (2018). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1(2), 1-21.

Goren, Nora (2024). El sindicalismo feminista y la subversión de los espacios laborales. En Nora Goren y Adoración Guamán (Coords.), *Feminismos, trabajo y acción sindical. Diálogos entre Europa y América Latina* (pp. 61-87). Buenos Aires: CLACSO. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/251610/1/Feminismo-Goren-Guaman.pdf>

Goren, Nora y Suárez, Diana (Coords.) (2024). Brechas de género en el mundo del trabajo. Aportes para su operacionalización. En *Brechas de género y políticas públicas: Desafíos para la equidad en el mundo del trabajo* (pp. 23-45). Buenos Aires: Edunpaz. <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/book/119>

Goren, Nora; Prieto, Vanesa y Figueroa, Yamila (2018). Apuntes feministas sobre género y trabajo para pensar la intervención desde el Trabajo Social. *Ts. Territorios. Revista de Trabajo Social*, 2, 115-128.

Goren, Nora y Trajtemberg, David (2023). *Trabajo y brechas de género: una mirada desde el mercado laboral y los convenios colectivos de trabajo*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/20949.pdf>

Guattari, Félix y Deleuze, Gilles (2004). *Mil mesetas. Capitalismo y esquizofrenia*. Valencia: Pretextos.

Hirata, Helena y Kergoat, Danièle (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad; Centro de Estudios de la Mujer; CEIL/PIETTE.

Marx, Karl (2002). *El capital. El proceso de producción del capital*. Tomo I, Vol. 1, libro primero. Buenos Aires: Siglo XXI.

Molyneux, Maxine (1985). ¿Movilización sin emancipación? Los intereses de las mujeres, el Estado y la revolución en Nicaragua. *Estudios feministas*, 11(2), 227-254.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022). *Global Wage Report 2022-23. The Impact of Inflation and COVID-19 on Wages and Purchasing Power*. Ginebra: International Labour Organization.

Pérez Orozco, Amaia (2014). *Subversión feminista de la economía*. Madrid: Traficante de sueños.

Unesco (junio de 2019). Women in science. *Fact Sheet*, 55, FS/2019/SCI/55.

UNIDO (2015). *Guide on Gender Mainstreaming. Business, Investment and Technology. Services for Private Sector Development*. Viena: United Nations Industrial Development Organization. <http://bit.ly/3Cf9KTk>

Vogel, Lise (2013 [1983]). *Marxism and the Oppression of Women. Toward a Unitary Theory*. Londres: Historical Materialism-Brill.

World Economic Forum (WEF) (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

PLATAFORMAS DIGITALES Y TRANSFORMACIONES DEL MUNDO DE TRABAJO

PRECARIZACIÓN Y GÉNERO EN EL CASO DE TIPTI EN ECUADOR

**Soledad Stoessel
Lisbeth Moya**

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, el mundo laboral a nivel global se ha transformado aceleradamente a partir de los cambios del capitalismo que lo han convertido en un “capitalismo de plataformas” (Srnicek, 2018) y “de la vigilancia” (Zuboff, 2020). La digitalización radical de la vida económica y social se ha convertido tanto en una oportunidad y al mismo tiempo en un riesgo para el bienestar colectivo. El capitalismo de plataformas es un modelo económico en el que las plataformas digitales, como Uber, Airbnb, Amazon, Facebook –por citar algunas de las más conocidas–, juegan un papel central en la organización de la economía global, en la vida social e incluso política de las sociedades contemporáneas. Estas plataformas facilitan la conexión entre proveedores y consumidores de bienes y servicios, monetizando y mediatizando estas interacciones. Asimismo, producen cierta dependencia dado que hoy en día cada vez más el uso de las plataformas es requerido para las actividades más básicas de la cotidianeidad: comunicarse, comer, trabajar. A través de algoritmos,

datos y tecnologías de la información, las plataformas capturan valor, controlan el acceso al mercado, desplazan a intermediarios tradicionales y extraen y explotan datos personales a gran escala sin transparencia, produciendo una vigilancia y control, que además permite concentrar riqueza sin beneficios para esos empleados, trabajadores y ciudadanos. Este capitalismo de la vigilancia, del disciplinamiento y control agrava la situación porque son tan solo unos pocos empresarios tecnológicos los propietarios de estas plataformas. Yanis Varoufakis (2021) describe dicho fenómeno con el nombre de “tecnofeudalismo” que alude a la transformación del capitalismo en una dirección en la que las grandes empresas que son gigantes tecnológicos ya no operan en mercados abiertos y competitivos, sino que actúan como señores feudales que monopolizan territorios digitales y las rentas generadas en ellos.

Este tecnofeudalismo no es ajeno al mundo laboral. Las plataformas digitales, como las de economía colaborativa (Uber, Rappi, Glovo) y de servicios digitales (Amazon Mechanical Turk, Freelancer), han transformado el mercado laboral global. Como ya se viene enfatizando en el debate académico en ciencias sociales en torno al mundo del trabajo (Bridi, Véras de Oliveira y Mora Salas, 2023), la implantación de economías digitalizadas y de plataformas en distintos sectores y actividades económicas ha reorganizado las relaciones laborales, introduciendo condiciones laborales que afectan los estándares del “trabajo decente”, tal como es definido por la Organización Internacional del Trabajo.¹ Solo por nombrar algunas de las implicancias de este capitalismo renovado: respecto de los salarios, las y los trabajadores de las plataformas son remunerados por tarea o por servicio (el viejo concepto de “trabajo a

1 La OIT considera trabajo digno cuando se cumplen estos cuatro elementos: oportunidades de trabajo (empleos productivos y con remuneraciones justas; inclusión y no discriminación en el acceso al mercado laboral); condiciones laborales seguras y saludables (protección en el lugar de trabajo contra riesgos físicos, mentales y emocionales, promoción de entornos laborales seguros y saludables); derechos laborales y sociales (libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva; eliminación del trabajo forzoso, la discriminación y la explotación infantil); protección social (seguridad social, salud, educación y servicios esenciales para todas las personas trabajadoras y sus familias).

destajo") lo cual no siempre refleja el tiempo real, los costos asociados y el trabajo realizado. Además, los salarios se reducen debido a la competencia con trabajadores y trabajadoras de regiones con costos de vida más bajos. En cuanto a las condiciones laborales, la falta de contratos formales y la inestabilidad laboral a las que están sometidos las y los trabajadores de plataformas es un patrón que se repite. Muchas plataformas operan bajo el modelo de trabajo independiente o autónomo, lo que exime a las empresas de responsabilidades laborales, como vacaciones, indemnización por despido o licencias médicas. Además, las y los trabajadores no tienen garantizado un ingreso mínimo ni horarios estables, como tampoco el acceso a la seguridad social, jubilación o seguros de salud. Estas condiciones desfavorables se profundizan cuando analizamos el tipo de control al que están sometidos. Las plataformas usan algoritmos para supervisar el desempeño y pueden desactivar cuentas de trabajadores sin justificación clara ni el ejercicio del derecho a apelación. Esto coloca a las y los trabajadores en una situación de constante vulnerabilidad. La presión constante sobre las y los trabajadores por medio de sistemas de calificación y competencia interna obligan a trabajar más horas o aceptar tareas menos favorables por una menor remuneración. Muchas veces esto termina poniendo en riesgo físico y psicológico a las personas trabajadoras. Por último, otra dimensión clave que se ve afectada desde el devenir del capitalismo hacia uno sostenido por la digitalización refiere a los espacios de organización y representación política. En este contexto, organizar sindicatos o movimientos laborales que representen a las y los trabajadores de estas plataformas se vuelve una tarea sumamente difícil, tanto por la falta de regulación normativa que puede establecer que un trabajador efectivamente lo es, o por el contrario, negarle dicha condición; como por la fragmentación del trabajo, dispersión geográfica y aislamiento que produce este tipo de trabajos y que atenta contra la posibilidad de que las personas que venden su fuerza de trabajo establezcan vínculos de solidaridad, colaboración y conciencia crítica sobre su situación laboral.

Todas estas dimensiones que apuntan a una precarización mayor del trabajo son más notorias en una región como América Latina y el Caribe, donde los sistemas regulatorios son menos robustos o existen vacíos legales que benefician a las empresas, donde existe una tendencia estructural a la informalidad² que alimenta el trabajo de plataformas y al mismo tiempo se ve profundizada por estos trabajos “no clásicos”, y donde, además, siendo que el 7 por ciento de la PEA latinoamericana está desempleada, el trabajo de plataformas se convierte en una salida laboral rápida y única para sobrevivir. La pandemia por COVID-19 en América Latina ha profundizado esta dinámica. Los trabajos ligados a la digitalización (tanto aquellos asociados a las plataformas, como el teletrabajo) aparecieron como las únicas alternativas para conservar ingresos. Más allá de ser en muchos casos las únicas alternativas, también los discursos empresariales sobre las supuestas bondades de estos trabajos (“innovadores”, “disruptivos”, “libres”) han calado socialmente, generando una elección activa por parte de las y los trabajadores de este tipo de fuentes laborales. En este contexto han surgido varias plataformas nuevas, o se han potenciado algunas existentes, para dar respuesta a los desafíos generados por la pandemia, tanto a la falta de trabajo, como la provisión de bienes y servicios en un momento de confinamiento y aislamiento.

Este capítulo tiene como objetivo presentar los resultados de la investigación en curso³ acerca de un caso específico de plataforma digital local creada de Ecuador antes de la pandemia, pero que durante esta se lanzó al mercado ecuatoriano con fuerza y que desde entonces fue rankeada como una de las mejores plataformas que operan en Ecuador en cuanto a las condiciones laborales que ofrece (Fairwork, 2023). Se trata de la plataforma digital Tipti. Según

2 Según la OIT, para 2024 existía un 48 por ciento en promedio de informalidad laboral en la región latinoamericana y el Caribe.

3 Se inscribe en un trabajo de largo aliento en el marco del Proyecto Erasmus+ “Strengthening interdisciplinary knowledge networks on the impacts of digital transformation on work conditions in Latin America” a partir del cual se ha realizado el Seminario Internacional “El trabajo en América Latina en tiempos de digitalización” en FLACSO-Ecuador en noviembre de 2024.

Fairwork (2023), la empresa-plataforma obtuvo 5 de 10 puntos ya que paga el salario mínimo o más a sus trabajadores, y también brinda condiciones laborales justas.

Este caso de estudio es relevante puesto que es la primera en el país que se presenta como una plataforma local, creada y liderada por una mujer y además orientada a mujeres, tanto en términos de oferta laboral, como de usuarias. Al conocer que Tipti había sido evaluada positivamente, en relación con las otras plataformas digitales como Uber, Indriver, Asoclim, Pedido Ya, entre otras, nos interesó indagar cualitativamente cómo es la dinámica y funcionamiento de esta plataforma local a partir de recuperar la voz de las propias trabajadoras. Metodológicamente nos apoyamos en entrevistas en profundidad y en análisis de documentos. Lamentablemente, como explicaremos más abajo, se torna muy difícil poder conversar con las trabajadoras por las restricciones que la propia empresa-plataforma les impone.

El capítulo se organiza en dos apartados. En el primero se realiza una radiografía breve del mercado laboral ligado a plataformas y luego del mercado laboral ecuatoriano respecto del lugar que ocupan allí las mujeres. En el segundo apartado, se desarrollan los resultados de la investigación sobre la plataforma Tipti y el tipo de discurso empresarial sobre el cual se asienta. Allí analizamos la dinámica y funcionamiento de la plataforma en cuanto a las relaciones laborales que produce, las condiciones laborales que propone y las ambigüedades y contradicciones que reviste en espejo con el enfoque de género en el cual se apoya.

MERCADO LABORAL DIGITAL Y BRECHAS DE GÉNERO EN ECUADOR

Obtener información acerca del mercado laboral ecuatoriano en lo relacionado con los trabajos que se desarrollan ligados a plataformas es complicado puesto que no existe un registro oficial. Muchas de las plataformas que operan en el país lo hacen de forma ilegal (como es el caso de Uber), o, al no existir regulación normativa, no están claras las condiciones a partir de las cuales se deberían reconocer a las y los trabajadores de las mismas como tales, y no como socios,

como procuran varias plataformas. Varios han sido los esfuerzos de construir esta información desde distintos grupos de investigación nacionales y globales, así como de iniciativas ciudadanas: el proyecto Fairwork radicado hasta 2023 en FLACSO-Ecuador, el Observatorio del Trabajo y Pensamiento Crítico de la Universidad Central del Ecuador, informes del Grupo Faro, de la FES-ILDIS y de la fundación Rosa Luxemburgo, y actualmente el proyecto Erasmus+ “NETeJOB: Strengthening interdisciplinary knowledge networks on the impacts of digital transformation on work conditions in Latin America”.⁴

Relacionando datos provenientes de estas fuentes, el panorama del mercado laboral asociado a trabajos de plataformas nos arroja las siguientes características para el año 2023, en lo relativo a condiciones laborales y salariales. La mayoría de los estudios se centran en las plataformas dedicadas al reparto, las cuales han aumentado el número de trabajadores repartidores de 7400 en 2019 a más del doble en 2021 (llegando a casi 19 mil). En su mayoría son hombres (92 por ciento) de entre 18 y 40 años, contando con estudios universitarios un cuarto de dicha población, y en 2021 la mitad de las y los trabajadores encuestados por el proyecto del Observatorio del Trabajo y Pensamiento Crítico reportó ser de Venezuela, siendo la otra mitad proveniente de Ecuador (43 por ciento) y casi un 3 por ciento de Colombia (Maya et al., 2022). Este dato hay que tomarlo con precaución puesto que, como ha señalado Carolina Hevia, fundadora del Frente de Plataformas Digitales del Ecuador (FRENAPP)⁵ creado en 2021, hay muchos trabajadores de plataformas extranjeros, migrantes, que al no tener regularizada su situación en el país de acogida deben alquilar las cuentas para acceder a la fuente laboral de la plataforma. Esto dificulta que las estadísticas puedan captar este dato y por tanto el número de trabajadores migrantes en Ecuador probablemente sea mayor al registrado.

4 Acá se puede acceder al proyecto NETEJOB: <https://netejob.com/>, del cual las autoras de este capítulo forman parte.

5 <https://frenappsindicato.com/index.php/historia-frenapp/>

En relación con las condiciones laborales, en promedio las y los trabajadores laboran siete días a la semana, por 45 horas. Más de la mitad cobra menos del salario básico, que para 2023 estaba en 450 dólares americanos. Solo dos plataformas para 2023 reportaron un salario igual o superior al salario básico, siendo Tipti la plataforma objeto de este estudio una de ellas. La mayoría de las plataformas digitales que operan en el país andino no tienen términos y condiciones claros, esto significa que las condiciones laborales están sujetas a discrecionalidad. El estudio realizado por el Observatorio también muestra que el 84 por ciento no ha tenido un solo día de vacaciones durante el año de trabajo, el 100 por ciento no ha tenido ningún beneficio de maternidad o paternidad por parte de la aplicación, y el 96 por ciento afirma no estar asegurado a ningún tipo de seguridad social. Incluso, el 66 por ciento de las mujeres respondió que ha sido acosada en el trabajo (Maya et al., 2022). Respecto de la organización sindical, en Ecuador no existe una tradición sindical robusta y para 2024 solo el magro casi 3 por ciento de las y los trabajadores se encontraban sindicalizados. Esto es llamativo si comparáramos con otros países como Bolivia, Argentina o México, donde encontramos tasas de sindicalización de entre 20 y 35 por ciento. La inexistencia de legislación en Ecuador para normar y regular el trabajo de plataformas, así como las modalidades contractuales híbridas que se mezclan (desde ser “autónomos” hasta contar con contratos civiles de servicios complementarios o de prestación de servicios especializados), atentan contra la posibilidad de que las y los trabajadores ejerzan fluidamente el derecho a asociarse y organizarse. Además, el cuarto informe del observatorio de plataformas digitales de Fairwork para Ecuador de 2024,⁶ alude a que aquella situación restringe la acción del Ministerio del Trabajo para “poder verificar las condiciones laborales de los socios repartidores”. En el caso de la plataforma PedidosYa, este informe indica que la trasnacional solo tiene registrados 264 contratos que no contemplan a los

6 https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/12/Fairwork_Ecuador_Report_2024-ES.pdf

riders (repartidores), por ende, el resto estaría bajo un régimen de “autónomo”. Si nos trasladamos al colectivo de mujeres, vemos que la situación de las mujeres trabajadoras se vuelve más precaria aún.

Para dimensionar la importancia en la economía nacional de las plataformas digitales, para 2022 generaron 389,54 millones de dólares, lo que representaba para ese entonces el 0,37% del PIB. En un mercado laboral cada vez más lastimado por una serie de factores (crisis económica, políticas laborales neoliberales que flexibilizan el trabajo, crisis migratoria, crisis de inseguridad nacional, crisis energética⁷, sumado a los legados negativos de la pandemia), es comprensible que los trabajos de plataformas aparezcan como una salida laboral fácil, lo cual termina por reproducir la tendencia a la informalidad laboral y la precarización. Ecuador, para fines de 2024, tiene una informalidad laboral de cerca del 60 por ciento, según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). La tasa de “empleo adecuado” (aquel en que una persona trabaja 40 horas o más a la semana y gana un salario igual o superior al mínimo) se situó en 33,7 por ciento, una disminución respecto del mismo mes de 2023.

En términos de género, persistieron las disparidades que ya se observaban desde el inicio del siglo XXI⁸ y que la pandemia profundizó. En 2023, la participación laboral femenina fue del 53,85 por ciento, considerablemente menor que la de los hombres,

7 La crisis energética que enfrentó el país, con apagones de hasta 10 horas en octubre de 2024, también impactó negativamente en la economía y el empleo, con pérdidas estimadas en 12 millones de dólares por hora para el sector industrial.

8 Durante el breve interregno de 2008-2015, cuando gobernaba el proyecto de la Revolución Ciudadana, las disparidades de género en el mercado laboral ecuatoriano mostraron avances en términos de acceso al empleo y reducción de brechas salariales, aunque persistieron desigualdades estructurales. La tasa de empleo adecuado para las mujeres aumentó progresivamente, aunque siguió siendo inferior a la de los hombres. Durante la década de la Revolución Ciudadana, la tasa de desempleo femenino disminuyó, aunque permaneció por encima de la tasa masculina. En 2016, el desempleo femenino rondaba el 6 por ciento, mientras que el masculino se ubicaba en torno al 4,5 por ciento. Según Olmedo (2018), la brecha salarial entre hombres y mujeres pasó de 1,18 dólares en 2007 a 0,52 dólares en 2016, y a 0,31 dólares en 2017. El gobierno impulsó la formalización del trabajo con medidas como el aumento del salario básico unificado y la afiliación obligatoria a la seguridad social.

que alcanzó el 78,26 por ciento. Para ese mismo año, la tasa de empleo adecuado fue del 40,7 por ciento para los hombres y del 28,1 por ciento para las mujeres, reflejando una desventaja continua para las mujeres en el acceso a empleos formales y adecuados, según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Durante el trimestre enero-marzo de 2024, a nivel nacional, el 5,0 por ciento de las mujeres en la PEA estuvieron en situación de desempleo, mientras que, entre los hombres el desempleo fue de 3,5 por ciento (INEC, 2024). Las mujeres en el Ecuador presentaron una tasa de empleo no remunerado aproximadamente 2,1 veces más alta que los hombres, a nivel nacional y en el área rural (INEC, 2024). En 2023, el ingreso salarial promedio de un hombre con empleo fue de \$477,9, mientras que el de una mujer fue de \$405,1, lo que indica una brecha salarial significativa. Respecto de la seguridad social, las cifras sobre afiliación son sintomáticas de la precarización laboral cada vez más intensa desde el año 2018 con la implementación de las medidas de tipo neoliberal. Hasta 2017, la afiliación mostró una tendencia al alza, reflejando una economía en expansión y políticas de formalización laboral. La Ley Humanitaria de 2020 en Ecuador aprobada por el gobierno de Moreno en medio de escándalos de corrupción en el manejo de la crisis sanitaria resultó en la pérdida de empleos y una disminución en la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Respecto de las y los jóvenes y las mujeres, que son los colectivos más lastimados durante la pandemia (Bernal et al, 2022), para diciembre de 2023, el 45 por ciento de los desempleados en Ecuador tenían entre 15 y 24 años, lo que equivale a más de 130.000 jóvenes sin empleo. Esta situación impactó negativamente en la afiliación de este grupo al IESS. Respecto de las mujeres, para 2019 el 46,16 por ciento de la PEA estaba afiliado al IESS mientras que dos años después esa cifra se reduce al 43 por ciento.

Las cifras reflejan un panorama desolador en materia de empleo en Ecuador, que se profundizó con la pandemia y cobró auge con el inicio de un ciclo político de derecha en el país, desde el gobierno de Moreno en 2017, pasando por el del banquero Lasso

(2021-2023) hasta la actualidad, con el gobierno de Noboa (2023-2025), hijo de una de las familias empresarias-bananeras más ricas del país. Para las mujeres este panorama es mucho más agudo, lo cual responde a tendencias estructurales de largo plazo pero aupadas por políticas de tipo neoliberal (Guamán y Stoessel, 2022).

TIPTI: DISCURSO FEMINISTA NEOLIBERAL Y MANDATOS DE ÉXITO FEMENINO

Tipti es una plataforma ecuatoriana de comercio digital que inició sus operaciones en 2017. Se trata de un servicio de asistente de compras de supermercado y tiendas especializadas con entrega a domicilio, que propone “atender las necesidades de las personas que por sus ocupaciones diarias (personales y profesionales) no cuentan con tiempo suficiente para hacer sus compras” (Mucho Mejor Ecuador, 2020). De ahí que su nombre signifique una abreviatura del slogan “tiempo para tí”.

En términos de rentabilidad económica, la empresa experimentó un incremento del 39,01 por ciento en sus ingresos netos por ventas y un aumento del 10,17 por ciento en su ganancia neta en el último período reportado (año 2023). Durante 2023, Tipti generó más de 600 plazas de trabajo a nivel nacional y atendió más de 1400.000.000 de pedidos. Es una empresa que tiene una alta retención de sus compradores, es decir, reviste una alta capacidad de mantener la lealtad de sus clientes (93 por ciento en el año 2023). Está presente en 16 provincias, 45 ciudades y 28 parroquias. Tipti ofrece capacitación constante a sus trabajadores. En su informe de 2023 figura que hasta el momento habían tenido acceso a 52 cursos de 10 horas semanales y diversas becas, como es el caso del Proyecto “Semilleros de Talento” que en alianza con organismos internacionales como ONU Mujeres y USAID busca capacitar en el área de la tecnología a mujeres jóvenes.

El discurso corporativo que promueve Tipti desde la publicidad que realiza la empresa en entornos digitales, como desde las distintas entrevistas en las que participa su CEO

(Chief Executive Officer), Pierangela Sierra, recrea la imagen de una plataforma ideada por mujeres para aportar a las mujeres, tanto como salida laboral como para las mujeres encargadas del trabajo no remunerado del hogar. La alusión a reivindicaciones de género es una línea central y se inscribe teóricamente en lo que se conoce como “feminismo liberal”, el cual propone el empoderamiento femenino como forma de producir relaciones más igualitarias, a través de la participación de las mujeres en cargos altos de gestión, en la política o en el mundo empresarial. Sierra fue la fundadora de esta plataforma, junto con su esposo, quien es empresario dedicado al desarrollo de software para empresas de consumo masivo. Cuando les surge la idea en 2015, Sierra trabajaba en Colombia cargo de la Dirección de Marketing Andina en Coca-Cola (Venezuela, Colombia y Ecuador). La empresa propone cuotas de género para lograr tener una planta de trabajadores con la mitad de mujeres. Asimismo, con el fin de empoderar a las mujeres otorga “becas de superación” a sus trabajadoras. Su “Política de Igualdad de Género” destaca que una buena proporción de mujeres debe asumir cargos medios o altos en la empresa. La concepción de igualdad de género de la empresa también se potencia mediante la política de que “el 60 por ciento de las y los candidatos deben pertenecer al género femenino” (Mucho Mejor Ecuador, 2020).

En el discurso empresarial de Tipti, los derechos de las mujeres son un pilar. En la mayoría de las entrevistas, Sierra defiende la igualdad entre hombres y mujeres, alude al “poder femenino” y asume como meta de la empresa el “empoderar a las mujeres”. En otra de las entrevistas analizadas Luque y Sierra explican que Tipti fue creada para ayudar a las “super-mamás”, a esas mujeres que tienen que ser profesionales exitosas, madres y esposas de manera simultánea (Mucho Mejor Ecuador, 2020). Tipti se configura como una respuesta viable para afianzar la generización del mercado de los cuidados, haciendo que la doble explotación capitalista de la que habla Federici (2018) quede intacta y se solidifique. Así se refiere Sierra a los pequeños emprendimientos de mujeres:

Hay ferias de mujeres en donde me topo con una dura realidad y es que todas producen aretes..., pero nadie produce algo sostenible, innovador... Primero si creemos en nosotras mismas y tenemos esa persistencia, pero también si nos educamos [...]. Hay que diferenciar mucho lo que es una iniciativa de supervivencia, es decir, ponerse un carrito de venta de sándwiches en la calle es una iniciativa de supervivencia muy válida. Pero lo que es un emprendimiento es que busquemos realmente tener una rentabilidad real y una sostenibilidad de negocio que permita tu propio crecimiento profesional y económico, pero que puedas también dar trabajo a muchas más personas [...]; que creamos un poco más, que confiemos, que seamos súper persistentes y que nos demos la mano y golpeemos las puertas de mujeres, que estamos dispuestas a ayudar a otras mujeres siempre (Teleamazonas, 2020).

Frases como “el esfuerzo personal logrará que sean ‘mujeres de éxito’, ‘mujeres dispuestas a desarrollar su potencial’ o ‘mujeres emprendedoras’” son el argumento de la CEO al referirse a la política de género de Tipti. En su discurso destaca además la promesa de la sororidad entre mujeres para alcanzar un modelo de éxito en el que distingue el emprendimiento de las iniciativas individuales de supervivencia. El estereotipo de mujer que aparece representando a las trabajadoras de la empresa en la publicidad es el de mujeres jóvenes, mestizas y blancas, con cuerpos delgados. No hay en la publicidad de Tipti ninguna mujer afroecuatoriana o indígena.⁹ La publicidad de la empresa es incisiva mostrando a mujeres en cargos corporativos y promocionando su política de inclusión de género. No obstante, los datos que brinda el informe corporativo de la empresa en 2023 apuntan a que de las 809 personas que laboran en la empresa el 39 por ciento son mujeres (315) y el 29

⁹ En la siguiente página se puede acceder a dichas publicidades: <https://app.tipti.market/about-tipti>.

por ciento de esta cifra se desenvuelve en cargos de gerencia (91), el 41 por ciento labora en el área administrativa y el 38 por ciento en cargos operativos. Teniendo en cuenta esta cifra, el 11 por ciento de quienes laboran en Tipti son mujeres en cargos de gerencia, una cifra que no representa la prevalencia de mujeres empoderadas de las que habla Sierra. Varias personas entrevistadas ratificaron la centralidad que adquieren las mujeres en el discurso corporativo de la empresa en el inicio, cuando comienza a operar en el país, pero luego dicho discurso se va relajando, debido a las necesidades que tenía la empresa en cuanto a contratación del personal. La empresa, durante 2020, con la crisis sanitaria, creció enormemente por las condiciones de confinamiento y aislamiento de la sociedad. En ese contexto la plataforma debió contratar velozmente más personal, lo cual no siempre significó respetar las cuotas de género que la propia empresa se había impuesto.

Tal como han documentado Fernández y Santillana, desde hace varios años, al menos una década, la centralidad de las mujeres en el discurso empresarial está signada por el auge de un tipo de feminismo neoliberal que “defiende la igualdad relativa entre hombres y mujeres, mientras evita hablar de la incompatibilidad con la desigualdad e injusticia generada por el capitalismo” (Fernández y Santillana, 2020, p.18). Asimismo, tal como lo vienen advirtiendo desde el feminismo marxista, la división sexual del trabajo en un contexto en que se requieren más ingresos en los hogares, somete a las mujeres a la doble carga: laboral (el mal llamado trabajo productivo) y doméstica (el llamado trabajo reproductivo), en peores condiciones que los hombres. Muchas mujeres trabajan fuera de casa y luego realizan el trabajo doméstico, lo que se conoce como doble jornada. En esta lógica, el capitalismo no solo explota su fuerza de trabajo en la fábrica, oficina o empresa, sino que también se beneficia de su trabajo de reproducción social en el hogar, sin retribuirlo. Cuando las mujeres ingresan al mercado laboral, lo hacen en condiciones generalmente más precarias que los hombres: salarios más bajos, trabajos informales, discriminación y una mayor carga de trabajo no remunerado. Así, tal como

sostiene Federici (2018), las mujeres no dejan de ser tan explotadas por incorporarse al ámbito laboral, sino que ahora son doblemente explotadas. Esto no significa proponer reproducir los roles de género y que las mujeres se confinen solo al ámbito doméstico, y por tanto reducir las oportunidades para que las mujeres ingresen al mercado laboral, sino de cambiar las relaciones sociales de explotación para el conjunto de la sociedad.

El discurso feminista neoliberal agrega una tercera carga a las mujeres. Bajo el “frame” del empoderamiento de la mujer, ahora se desafía a las mujeres no solo a ser exitosas en el ámbito doméstico y “productivo”, sino a alcanzar espacios de poder con la idea de romper el “techo de cristal”, invisibilizando que las mujeres no parten de la misma línea para alcanzar esa meta en relación con los hombres, e incluso entre el propio colectivo de mujeres. Las jerarquías entre las mujeres obedecen a diferenciales de clase, etnia, nacionalidad, origen social, entre otros. El esfuerzo personal nunca será suficiente para alcanzar esa meta. La experiencia biográfica de la CEO de Tipti es sintomático al respecto, una mujer que contó de inicio con los capitales económicos, políticos y sociales para empezar una empresa de cero, junto con otros motores impulsores como la herencia, la blanquitud, el nivel de educación o la pertenencia a una clase social u otra.

Bajo este discurso, la mujer empresaria exitosa alimenta el sistema de dominación capitalista, que deja intactas las bases de la doble dominación de la que habla Federici. Dicho discurso feminista neoliberal ubica a las empresas en una zona socialmente correcta, donde cumplen desde el discurso políticas de cuotas, que les brindan una buena imagen corporativa. El discurso es capaz de blanquear incluso la explotación laboral a la que suelen estar sometidas las mujeres trabajadoras. Por tanto, en el caso del discurso feminista empresarial, la mitigación de desigualdades tiende a quedarse en lo simbólico y no resuelve las condiciones materiales y de clase de las mujeres.

En el contexto neoliberal, esa triple explotación que enfrentan las mujeres se acentúa con la precarización. La economía

global contemporánea y las transformaciones del capitalismo señaladas en la introducción hacen de las condiciones laborales inestables, inseguras y mal remuneradas, además de la falta de derechos y protección social, las bases del funcionamiento de este capitalismo desregulado.

TIPTI, ENTRE EL EMPLEO ADECUADO Y EL INFORMAL

Ir a un gran supermercado en Quito o Guayaquil que pertenece a la Corporación Favorita, la más grande del país y una de las que más factura¹⁰, implica encontrarse con el siguiente paisaje: jóvenes, hombres y mujeres, vestidos con camiseta naranja corriendo entre los corredores del supermercado, obsesionados con encontrar uno de los productos que por medio de la plataforma Tipti un cliente solicitó.

Imagen 1. Trabajador de Tipti dentro de un supermercado en Ecuador



Fuente: <https://app.tipti.market/about-tipti>.

10 La Corporación Favorita es una de las empresas más grandes y diversificadas de Ecuador, dedicada principalmente al comercio minorista y mayorista. Es conocida por operar Supermaxi y Megamaxi, dos de las cadenas de supermercados más importantes del país.

El proceso de trabajo de la empresa-plataforma se organiza de la siguiente forma: shoppers, repartidores, percheros, supervisores y auditores. Las y los shoppers son las y los trabajadores encargados de interactuar con los clientes por medio de la plataforma mediante la cual las y los usuarios realizan la compra de productos. Los shoopers son los encargados de buscar y acopiar los productos en el supermercado. No obstante, su trabajo incluye también dialogar, también por medio de la plataforma, con las y los clientes, y asesorarlos acerca de qué producto es mejor en cuestiones de nutrición o preparación de alimentos, o sugerir otra mercancía en caso de que algún elemento del pedido no se encuentre disponible.

Los shoppers representan la mayor cantidad de trabajadores dentro de la empresa. El ingreso como shopper es sumamente exigente y dificultoso. Una/un trabajador que aspira a ser shopper debe pasar entrevistas, pruebas, exámenes médicos y poseer un perfil profesional y titulación relacionada con la gastronomía, además de cumplir con un perfil socio-étnico determinado. Desde el proceso mismo de selección, se da una segmentación entre los trabajadores que acentúa las desigualdades al interior de la planta laboral de la plataforma.

Una de las personas trabajadoras que pasó por distintos roles nos contó:

Tuve tres procesos de selección y en uno de esos, una de las chicas que era supervisora me dijo que yo no era apto porque todos eran chefs y que yo era simplemente ayudante de cocina [...]; si una clienta me preguntaba cómo preparar un alimento no iba a saber responder [...] me dijo: “todos somos shoppers, todos sabemos hornear una pizza, hacer un pan, pero tú no sabes hacer ni siquiera lo mismo”.¹¹

11 Entrevista realizada telemática a un trabajador-shopper de Titpi durante el año 2024. La persona solicitó resguardar anonimato.

En cuanto al perfil socio-étnico que impone la empresa, uno de los entrevistados explica que:

Al inicio el personal era blanco, rubio, de ojos azules, los amigos de los CEO, el movimiento también era bajo entonces. Luego pasó a una fase de afianzar la imagen de la empresa y profesionalizarse, con la pandemia el movimiento fue tremendo, y comenzó a haber más locales donde operaba la plataforma, Tipti tuvo que salir a contratar más gente que no respondía a los criterios de que sean mujeres y de determinado estrato social.

Toda interacción entre shopper y cliente se realiza en y por la plataforma, teniendo prohibido las y los trabajadores contactarse por otro medio, tal como ocurren en otras plataformas digitales como Airbnb. Esto permite a la empresa tener un control más férreo sobre el proceso de trabajo. Además, cuando la/el trabajador firma el contrato también acepta las condiciones de confidencialidad que le impone la empresa lo cual significa que no pueden conversar con nadie sobre la plataforma y las condiciones de trabajo, ni brindar información acerca de su relación con la empresa. Esto ha significado una limitación para la presente investigación. Las pocas entrevistas que logramos realizar fueron bajo condición de anonimato.

El resto de las personas trabajadoras no tiene relación con la clientela. Los percheros se dedican a reponer los productos en las estanterías, los supervisores actúan junto con el algoritmo controlando el proceso de trabajo y los auditores, que no suelen encontrarse físicamente en los sitios de trabajo (tiendas, supermercados), evalúan los procesos.

La empresa-plataforma reviste una dualidad de contratación, ya que hay trabajadores que laboran en relación de dependencia con la empresa y otros mediante prestación de servicios. No tenemos cifras completamente certeras, pero a partir de la información obtenida en las entrevistas realizadas, podemos colegir que el 50 por ciento de las y los trabajadores tienen contrato laboral que

es respetado por la empresa en lo relativo a la jornada laboral de 8 horas, afiliación a la seguridad social y un salario igual o mayor al salario básico que en 2023 era de 450 dólares (esto confirmado en las entrevistas realizadas). Sin embargo, una de las personas entrevistadas, ex trabajadora de Tipti, relató cómo no siempre la empresa ha cumplido esas condiciones. Luego de varias denuncias realizadas por los propios trabajadores en distintas instancias (Defensoría, Ministerio de Trabajo) la plataforma comenzó a mejorar dichas condiciones laborales.

La otra mitad de las y los trabajadores no tiene contrato, labora presentando factura. Esto significa que la mitad de la planta laboral no tiene garantizados los derechos fundamentales. Tipti, a diferencia de otras plataformas como Uber, sí reconoce a todos los “colaboradores”, como los ha llamado la CEO de la empresa, como trabajadores. Según las personas entrevistadas, la empresa maneja un discurso que tiende a generar identificación del trabajador, desde el uniforme que los distingue en el supermercado (camiseta naranja) hasta la insistencia constante de que eres parte de algo y debes “cuidar a la empresa”.

En ese sentido, si bien el discurso liberal emprendedorista que pone el centro en la libertad de los trabajadores para laborar las horas que deseen sí está presente en las y los trabajadores de la plataforma Tipti, al ser catalogados directamente como trabajadores de la empresa sí reconocen la existencia de jefes –que no son ellos–, así como de horarios de trabajo fijos (por ejemplo, si a una/un shopper se le asignó a la noche un pedido para el día siguiente, esta persona tiene que presentarse en el lugar de trabajo a una hora establecida por el supervisor).

En este punto se vislumbran grandes diferencias, identificándose distintas categorías de trabajadores: los shoppers están más férreamente controlados por la empresa, no podrán aspirar a tener un salario mayor a 700 dólares, puesto que el pago se realiza por pedido realizado y el algoritmo que distribuye los pedidos entre los shoppers está diseñado de forma tal que ningún trabajador acapare más pedidos y por ende obtenga mayor remuneración. También la

cantidad de pedidos que un shopper logre alcanzar depende de la velocidad con que desempeñen su trabajo, lo cual también depende del local/supermercado donde realizan sus actividades. El supervisor, además, puede incidir en el algoritmo y redirigir los pedidos según su criterio, lo cual termina por hacer prevalecer sesgos y preferencias personales. Los supervisores llegan a cobrar \$1200-1800. Esto ha ocurrido en discrecionalidad al momento de organizar el trabajo, tal como manifestaron algunas personas entrevistadas:

Hay favoritismos en la asignación de pedidos, lo que provoca diferencias salariales entre los shoppers. Algunos ganan \$650 o \$700 al mes, mientras que otros apenas llegan a \$450 o \$500, a pesar de trabajar las mismas horas [...]. Los shoppers internos, los que tienen contrato, deben cumplir una meta de 365 pedidos al mes. Si la alcanzan, cada pedido adicional les genera un dólar extra. Por eso, muchos tratan de completar su meta rápidamente.¹²

También el supervisor puede otorgar calificaciones a los shoppers, además de la evaluación que reciben por medio de la plataforma y el cliente.

Respecto de los repartidores, en su mayoría son hombres y ganan en promedio 800 dólares al mes, dependiendo también de la cantidad de pedidos que realicen. Trabajan bajo factura y poniendo su instrumento de trabajo (celular, vehículo). Pudimos entrevistar a una repartidora mujer de más de 55 años que expresaba que hubiera querido trabajar como shopper para no enfrentarse al contexto de inseguridad que atraviesa el país, pero ella no reunía los requisitos. Al no lograrlo, se contentó con que la empresa le haya permitido conseguir trabajo como repartidora: “una mujer de mi edad ya no encuentra trabajo, soy abuela, necesito trabajar para sostener a la familia y en este contexto de falta

12 Entrevista telemática realizada a un trabajador-shopper de Titpi durante el año 2024. La persona solicitó resguardar anonimato.

de trabajo, cualquier trabajo es bienvenido” (también solicitó resguardar su identidad).

Por último, cabe hacer una mención sobre la empresa y las/los usuarios, que en su mayoría son mujeres. Las mujeres usuarias de la plataforma entrevistadas ratificaron los efectos que se desprenden del discurso corporativo feminista-liberal. Todas ellas, entre 34 y 49 años, relatando el modo en que usan la plataforma, informan sobre la reproducción de los roles de género al interior del ámbito doméstico. Las “súper mamás” de las que hablaba Sierra siguen ejerciendo el rol de cuidadoras y de trabajadoras domésticas sin remuneración; solo que ahora usan la plataforma que, efectivamente, les redunda en una ganancia de tiempo al evitarles tener que dirigirse al supermercado para realizar la compra. La propia fundadora de la *startup* lo graficó con estas palabras: “para mí, el tema de hacer supermercado no es de mi agrado. Es tiempo que yo podría destinar a otras actividades. Es ahí donde Rafael empieza a probar varias aplicaciones y encontró un modelo de negocios que podía vincular con la gastronomía, una de sus pasiones” (Martínez, 2023). En palabras de su esposo,

la idea era resolver un problema muy básico y sencillo que es la compra de alimentos, tomando en cuenta que conlleva un alto impacto en la vida de las personas. Existen estudios que señalan que una persona invierte cerca de cuatro horas en todo el proceso de compra, desde que hace la lista hasta que adquiere los productos (Martínez, 2023).

Este testimonio refleja los imaginarios sociales instalados sobre el rol de las mujeres en el entorno doméstico y familiar. Cuando Luque se refiere a que una persona invierte tanto tiempo en cuidados y sostenimiento del hogar, en definitiva está hablando de las mujeres. En Ecuador, las mujeres aportan con el 80 por ciento del trabajo no remunerado en el hogar, equivalente a aproximadamente 16 mil millones de dólares anuales. Mientras que las mujeres dedican en promedio 31 horas semanales a actividades no remuneradas en el

hogar, los hombres lo hacen 11,3 horas semanales. El trabajo no remunerado representa el 15,41 por ciento del PIB de Ecuador. De este porcentaje, las mujeres contribuyen con un 12,01 por ciento, mientras que los hombres aportan un 3,40 por ciento. Estos datos son oficiales y provienen del INEC.

La cuestión de género se intersecta con la cuestión de clase social. Tal como está diseñada la plataforma en cuanto a un pago mensual o anual que debe realizarse para poder acceder a ella, y al pago que se realiza por el delivery, es una plataforma destinada a sectores medios y altos. Esto termina por exhibir las tensiones entre la imagen corporativa de ser una “plataforma para todas las mujeres” y la realidad misma del uso de la plataforma por mujeres de sectores acomodados.

CONCLUSIONES

Venimos presenciando que la digitalización de la vida económica y social ha significado oportunidades, pero también desafíos para generar condiciones dignas de trabajo. La “uberización del trabajo”, término con el que hace años comenzó a aludirse a los nuevos modelos laborales caracterizados por la digitalización y flexibilización extrema del empleo, basados en plataformas tecnológicas, es un fenómeno cuya presencia no puede revertirse. En ese sentido, es fundamental continuar profundizando en estudios que muestren las condiciones laborales que producen dichas plataformas para avanzar en propuestas que pueda revertir; eso sí, los efectos perniciosos sobre el mundo del trabajo y los derechos laborales. Sin romantizar ni demonizar las plataformas digitales, es necesario estudiar en detalle distintos casos para, desde allí, visualizar posibilidades de frenar la precarización laboral cada vez más incisiva.

Para ello, hemos avanzado en una investigación de un caso puntual de plataforma digital, cuyos resultados preliminares se muestran en este capítulo. Tipti es la plataforma local, ecuatoriana, objeto de este capítulo. Si bien ha sido evaluada positivamente por un proyecto global (Fairwork) dedicado al estudio de las condiciones laborales de los trabajos de plataformas, quisimos indagar

cualitativamente sobre el modo en que efectivamente opera dicha plataforma en un contexto de crisis económica, de desempleo, inseguridad y de precarización laboral.

Tipti despliega un discurso de inclusión de género, que va desde la imagen corporativa de empresa liderada por mujeres hasta la capacitación continua de estas para su participación en el mercado tecnológico. La mujer empresaria exitosa, esposa y madre ejemplar son el modelo de éxito que promueve la empresa tanto para su público consumidor como para sus trabajadoras, dejando intactas las bases de la doble dominación capitalista e incluso agudizándolas, ya que si bien propone políticas de equidad de género, estas se quedan en el discurso. Al ser una plataforma que surge y se dinamiza desde un discurso de género, inscrito en un feminismo (neo)liberal, se propone como una fuente de trabajo accesible a las mujeres, en un contexto de un mercado laboral en el que la tendencia ha sido la exclusión de las mujeres. No obstante, hasta el momento la plataforma no ha alcanzado la cuota de género para completar su planta de personas trabajadoras que anunció desde los inicios de sus operaciones. Asimismo, el porcentaje de mujeres que ocupan cargos gerenciales o de más alto rango también es escaso.

Respecto del proceso de trabajo en Tipti, se encuentra a medio camino entre el empleo adecuado y el no adecuado (según la terminología que se emplea en Ecuador para referirse al trabajo registrado y al trabajo informal), ya que existe una fuerte segmentación entre trabajadores según el lugar que ocupan en el proceso de trabajo. El hecho de que la mitad de trabajadoras y trabajadores de Tipti revistan contratos laborales, sean reconocidos como trabajadores, cobren igual o más que el salario básico, y les garanticen derechos como jornadas laborales de 8 horas y seguridad social es un avance en el mundo laboral de las plataformas. Al ser una plataforma local, está más sujeta a las normativas nacionales que regulan las relaciones laborales, a diferencia de empresas-plataformas transnacionales que pueden optar rápidamente por trasladarse a otros sitios si las condiciones normativas que les imponen no las favorece. No obstante, cuando se indaga más en profundidad, se

observa una tendencia, similar a las otras plataformas, de flexibilización y precarización. En Tipti la mitad de personas trabajadoras no están sujetos a un contrato laboral, esto significa que si bien aparece como una fuente laboral accesible rápidamente por la oferta de distintos puestos de trabajo (repartidores, shoppers, reposidores en supermercados), no tienen garantizados los derechos laborales, reproduciéndose cada vez más la tendencia de la precarización laboral.

El control y vigilancia impersonal, que es propio de los trabajos de plataformas, en Tipti aparece de forma ambigua. Por un lado, el algoritmo opera como en otras aplicaciones, asignando los pedidos a los trabajadores. Al mismo tiempo, ese algoritmo es controlado por una persona (el supervisor) que interviene cuando el algoritmo “falla”, que según el criterio de la empresa significa que le otorga más pedidos a un shopper en detrimento de otro. Asimismo, es el supervisor el que *in situ* controla que el trabajo esté siendo bien realizado. Otra manifestación de ese fuerte control empresarial sobre las y los trabajadores se manifiesta con la obligación que les impone la empresa de firmar acuerdos de confidencialidad que establecen que no pueden tener trato directo por fuera de la aplicación con los clientes y, mucho menos, organizarse colectivamente para reclamar por derechos.

Por último, el discurso de género (que en estricto rigor, es un discurso que promueve la generización de los trabajos) sobre el que se apoya la plataforma no se centra en la visión de compartir los cuidados como una forma de liberación para las mujeres, sino que las sitúa como atadas a las labores de cuidado y se vende como una alternativa para que estas puedan sostener la dominación a la que están sometidas diariamente en el mal llamado “mundo productivo”. La libertad que promueve Tipti para sus consumidoras refuerza y perpetúa en el imaginario colectivo la doble explotación a las mujeres tanto en el ámbito laboral como en el espacio doméstico. Tipti se vende como una salida para esas mujeres profesionales y sin tiempo para hacer compras saludables para su familia. No obstante, Tipti no es para todas las mujeres ya que por el costo de

los servicios y el hecho de que provean desde los supermercados de primera línea (“alta gama”), hace que las mujeres usuarias de la aplicación pertenezcan a las clases media y alta, dejando afuera a grandes sectores de la población.

Se hace patente que el estudio de las plataformas digitales en América Latina, y en particular en Ecuador, debe profundizarse para obtener no solo un panorama más certero de cómo operan las plataformas en cuanto a las condiciones laborales que ofrecen, sino para avanzar en propuestas de organización gremial y líneas de trabajo para discutir en los ámbitos legislativos de cara a lograr una normativa, aún pendiente en Ecuador, que regule todo tipo de trabajos para garantizar derechos y alcanzar el trabajo digno.

BIBLIOGRAFÍA

Bernal Yamuca, Jorge Luis et al. (2022). Análisis de los principales indicadores del mercado laboral y las ramas de ocupación en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(5), 903-924.

Bridi, Maria Aparecida; Véras de Oliveira Roberto y Mora Salas Minor (2023). Plataformas de repartidores en América Latina: estado del arte. *Revista Brasileira de Sociología*, 11(29), 14-40.

Fairwork (2023). Fairwork Ecuador Puntuaciones 2023: Condiciones de trabajo en contextos inseguros. https://fairwork/wp-content/uploads/sites/17/2023/12/Fairwork_Ecuador_Report_2024-ES.pdf

Fernández, Nora y Santillana Ortiz, Alejandra (2020). El regreso del FMI al Ecuador y la retórica del feminismo liberal empresarial: los posibles efectos en la vida de las mujeres. *Revista Economía*, 71(114), 13-33.

Federici, Silvia (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Guamán, Adoración y Stoessel, Soledad (2022). Del derecho al trabajo digno al régimen laboral neoliberal: captura estatal y autoritarismo en el Ecuador contemporáneo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (35), 211-238.

INEC (2024). Censo Ecuador 2024. <https://www.censoecuador.gob.ec>

Martínez, Andrea (4 de abril de 2023). Pierangela Sierra y Rafael Luque: “Tipti es el sueño de trabajar juntos en una empresa que cree en Ecuador”. *MetroEcuador*. <https://www.metroecuador.com.ec/ceo/2023/04/04/pierangela-sierra-y-rafael-luque-tilti-es-el-sueno-de-trabajar-juntos-en-una-empresa-que-cree-en-ecuador/>

Maya, Nataly et al. (2022). *Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador*. Quito: Fundación Rosa Luxemburg Oficina Región Andina. <https://trabajoypensamientocritico.com/wp-content/uploads/2022/02/caracterizacion-plataformas-ecuador.pdf>

Mucho Mejor Ecuador (2020). Tipti, un caso de éxito ecuatoriano y los nuevos modelos de negocios post Covid-19. <https://muchomejorecuador.org.ec/tipti-un-caso-de-exito-ecuatoriano-y-los-nuevos-modelos-de-negocios-post-covid-19/>

Olmedo, Pamela (2018). *El empleo en el Ecuador. Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Quito: FES ILDIS.

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

Teleamazonas (2020). Pierángela Sierra, cofundadora y presidenta de Tipti, sobre emprendimiento femenino [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=PzhlhT64Zy0&t=1s>

Varoufakis, Yanis (2021) Techno-Feudalism Is Taking Over. *Project Syndicate. The World's Opinion Page*. <https://www.project-syndicate.org/commentary/techno-feudalism-replacing-market-capitalism-by-yanis-varoufakis-2021-06>

Zuboff, Shoshana (2020). *La era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*. Barcelona: Paidós.

LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

¿UNA PROPUESTA DE POLÍTICA PÚBLICA FEMINISTA?

Julia Sanchis Sánchez

TRABAJO, TIEMPO Y DESIGUALDADES

Desde los inicios de la industrialización el tiempo social se ha organizado alrededor del trabajo, bajo criterios que generan, perpetúan y amplifican desigualdades de género tanto en el ámbito laboral como en la esfera doméstica y social. El lema “8 horas para trabajar, 8 horas para descansar y 8 horas para el ocio”, que desde hace dos siglos es el pilar sobre el que se asientan la mayoría de las políticas públicas, es un modelo androcéntrico ciego al género, desconectado del trabajo reproductivo y de las necesidades de cuidado. No contempla fenómenos como la “doble jornada” (Balbo, 1994) o la “triple presencia-ausencia” (Sagastizabal Emilio-Yus, 2017), y olvida considerar las tareas de cuidado indispensables para la sostenibilidad de la vida y la calidad de vida en sí misma (Carrasco, 2016). Como consecuencia, cada vez hay más voces que plantean sustituir “el triángulo de las 8 horas” por “el rombo del equilibrio vital” (Time Use Initiative, 2023, p. 29), inspirado en el “diamante de los cuidados” (Razavi, 2007).

Las transformaciones del mundo del trabajo, la incorporación generalizada de las mujeres al mercado de trabajo remunerado y las reivindicaciones en torno al trabajo doméstico y de cuidados ponen cada vez más en evidencia las limitaciones del actual modelo de división del tiempo y la necesidad de analizar, debatir, reflexionar, diseñar y evaluar políticas del tiempo y de trabajo desde nuevas perspectivas.

En este marco, la reducción de la jornada laboral ha emergido como una estrategia para abordar múltiples desafíos que enfrentan las políticas públicas, como la mejora de la salud mental y la calidad de vida, la reducción del estrés, los niveles de productividad laboral, la redistribución del trabajo o la conciliación. Diversos actores, como la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiiNA)¹ o la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España, Yolanda Díaz², han calificado esta medida como “feminista”, señalando su potencial para reducir las brechas de género en el empleo, las pensiones y los cuidados. También para combatir la pobreza o el hambre de tiempo, que afecta de manera mayoritaria a las mujeres y las clases bajas (Ruiz et al., 2023). Es innegable afirmar que “desde una perspectiva de género, el debate adquiere matices adicionales, pues la distribución del tiempo de trabajo está en el centro de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres” (Peñaranda et al., 2022). Sin embargo, al igual que con las políticas de conciliación (Borràs, Torns y Moreno, 2007; Torns Martín, 2005) conviene estudiar si más allá de su impacto mediático, la reducción de la jornada laboral sin reducción salarial puede ser la solución idónea para los problemas y objetivos que con ella se pretenden abordar o si, al contrario, podría generar consecuencias no deseadas en materia de equidad.

1 PPiiNA (22 de septiembre de 2024). Reducir la jornada sin reducción salarial es una política feminista. PPiNA. <https://www.ppiina.org/2024/09/22/reducir-la-jornada-sin-reduccion-salarial-es-una-politica-feminista/>

2 EUROPA PRESS (7 de marzo de 2024). 8M. Yolanda Díaz asegura que la reducción de la jornada laboral es una medida “absolutamente feminista”. *Europa Press*. <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-8m-yolanda-diaz-asegura-reduccion-jornada-laboral-medida-absolutamente-feminista-20240307120610.html>

A lo largo de las siguientes páginas se presentan y analizan las iniciativas de reducción del tiempo de trabajo impulsadas en Chile, Colombia y España. A través de un enfoque comparativo, se aborda su proceso de elaboración, las características de su implementación, el contexto en que han tenido lugar y los discursos que las acompañan. Posteriormente, se plantean propuestas y recomendaciones para el diseño, implementación y evaluación de las políticas de reducción de la jornada laboral, con la finalidad de convertirlas en un instrumento eficaz para reducir brechas de género. Con ello, se pretende contribuir al debate sobre cómo estas medidas pueden configurarse como políticas públicas feministas que influyan de manera efectiva sobre los usos del tiempo, la equidad y las brechas de género, tanto dentro como fuera del mercado laboral.

LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN CHILE, COLOMBIA Y ESPAÑA: CONTEXTO DE SU REGULACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO

En los últimos años la reducción del tiempo de trabajo se ha posicionado –al menos discursivamente– como una estrategia para responder a diferentes desafíos relacionados con el ámbito laboral, la trayectoria vital y la calidad de vida. Este planteamiento radica en que si el tiempo de trabajo remunerado es el eje a través del que se organiza la vida, cualquier cambio en materia de empleo y tiempo afectará a la organización social y el bienestar (Moreno Colom et al., 2020). Partiendo de esta idea, los discursos alrededor de las recientes propuestas de reducción de jornada laboral plantean una amplia variedad de impactos que una medida de estas características podría generar: mejorar la productividad, incrementar el bienestar individual, reducir los efectos de la emergencia climática o contribuir a la conciliación y el equilibrio vida-trabajo. Dependiendo de quién emite el mensaje o impulsa la iniciativa, se hace más hincapié en unos u otros. En cualquier caso, los actores implicados son heterogéneos – como organizaciones sociales, empresas, gobiernos y parlamentos o sindicatos– y tienen intereses, motivaciones y objetivos distintos. Tal y como se señala en el Informe Técnico N° 25 de la OIT Cono Sur:

Uno de los principales desafíos que enfrenta la jornada de trabajo en la actualidad es conciliar las necesidades de las empresas de incorporar cierta flexibilidad que contemple sus ciclos productivos y la expectativa de los trabajadores de que la flexibilidad les permita mejorar su calidad de vida en aspectos tan importantes como la familia y la educación, por ejemplo (Marinakis, 2022, p. 29).

Conseguir aunar esta variedad de intereses, motivaciones y objetivos en una única regulación y propuesta de implementación es un reto que puede poner en riesgo el avance de la medida, como ha sucedido en España.³ En el caso español, al igual que en países como Chile, Colombia y Polonia, la iniciativa de reducción de jornada laboral ha surgido del gobierno y los partidos políticos. Sin embargo, incluso con un mismo objetivo (la reducción de la jornada laboral) las motivaciones, intereses y fines de los gobiernos pueden ser heterogéneos –entre sí y en su seno⁴–, viéndose influidos tanto por cuestiones de carácter ideológico como por los contextos económicos y sociales del país en cuestión.

A continuación, se analiza el contexto y las características en las que se está avanzando en la reducción de la jornada laboral en Chile, Colombia y España⁵, para posteriormente poder identificar similitudes,

3 El País (12 de enero de 2025). CEO replica a Díaz: haría falta una jornada efectiva de 41,2 horas para alcanzar la productividad de la UE. *El País*. <https://elpais.com/economia/2025-01-12/ceoe-replica-a-diaz-haria-falta-una-jornada-efectiva-de-412horas-para-alcanzar-la-productividad-de-la-ue.html>

4 Véase el caso de Polonia y España.

5 Chile, Colombia y España son tres países cuyos gobiernos han impulsado durante la década de 2020 una política de reducción de jornada laboral. Como se verá en los siguientes apartados, cada país cuenta con particularidades normativas y contextuales, pero en los tres casos hay un elemento común: la implementación de la medida ha estado liderada por ministras de Trabajo, pertenecientes al partido comunista de su país y con trayectorias vitales vinculadas al sindicalismo y los derechos laborales. Esta circunstancia resuena con experiencias previas, como la de las mujeres del Partido Comunista de Italia –posteriormente Partido Democrático de la Izquierda (Partido Democrático de la Izquierda, PDS)- quienes en la década de 1990 impulsaron la iniciativa popular “Las mujeres cambian los tiempos” o “Ley del tiempo”, que sentó las bases de las políticas del tiempo y del estudio del tiempo como un problema político con efectos sobre la equidad y la división sexual del trabajo. Tres décadas después mujeres de la misma filiación ideológica impulsan desde los gobiernos de sus respectivos países la reducción de la jornada laboral con un planteamiento semejante. Esta coincidencia sugiere que la orientación

diferencias y su posible contribución a la equidad y la reducción de las brechas de género en el trabajo como políticas públicas feministas.

LEY N°21.561, CHILE

El 26 de abril de 2024 entró en vigor la Ley N°21.561 –más conocida como Ley de 40 Horas– que contempla una disminución gradual de las horas semanales de trabajo cada dos años, pasando de las 45 horas semanales (en 2023) a las 40 (en 2028), todo ello sin que se aplique reducción salarial.

Con su entrada en vigor –un año después de publicarse en el Diario Oficial de la República de Chile en 2023– se aplicó la primera etapa de implementación de la norma, que consistió en aminorar en una hora la jornada, hasta las 44 horas semanales. Para 2026 está prevista la segunda fase de reducción, que disminuirá la jornada dos horas más hasta las 42. La tercera y última reducción, prevista para abril de 2028, supondrá la consecución del objetivo de la ley con la implementación de las 40 horas de trabajo semanales.

Tabla 1. Etapas de implementación gradual de la Ley N°21.561 (2023-2028)

Periodo	Horas de trabajo semanales	Nº de horas en las que se reduce la jornada semanal respecto de la etapa anterior	Nº total de horas reducidas
Hasta el 26/04/ 2024	45 horas	No aplica	No aplica
26/04/2024 – 26/04/2026	44 horas	1 hora	1 hora
26/04/2026 – 26/04/2028	42 horas	2 horas	3 horas
A partir del 26/04/2028	40 horas	2 horas	5 horas

Fuente: Elaboración propia.

política y el perfil de quienes lideran la iniciativa influye en la manera en que se diseña, aplica y justifica discursivamente la reducción de la jornada laboral. Aunque este capítulo no aborda de manera específica dicha hipótesis, estos tres casos se han seleccionado porque el análisis comparativo realizado en el capítulo contribuirá a ampliar la información disponible en este sentido, lo que podrá contribuir a que se profundice o descarte el estudio de dicha hipótesis en futuras investigaciones.

Aunque el objetivo de generalizar una jornada laboral de 40 horas en el país está previsto para 2028, la Ley N°21.561 ha abierto la posibilidad de que las empresas implementen la reducción de jornada a 40 horas de manera anticipada y voluntaria. Si se da el caso, las partes implicadas (empresa, plantilla y, en caso de trabajadoras afiliadas, la organización sindical) pueden además pactar y firmar la distribución de la jornada en, por ejemplo, el modelo 4x3⁶ o semana laboral de cuatro días.

La reducción de jornada parece suscitar gran interés entre agentes sociales y ciudadanía ya que según datos de la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile⁷ tras el primer mes de implementación de la norma cerca de 31.000 empresas comunicaron al Servicio de Impuestos Internos (SII) su intención de reducir la jornada laboral directamente a 40 horas semanales durante 2024.⁸ Estas se añadirían a las 18.481 empresas que ya en 2023 redujeron su jornada laboral a 40 horas, beneficiándose de la reducción 256.246 trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, no todo es positivo: también se han producido incumplimientos de la norma tras su entrada en vigor. En el primer mes de vigencia de la Ley N°21.561 se presentaron 510 denuncias realizadas por organizaciones sindicales, trabajadoras y trabajadores que informaban un total de 581 infracciones de la Ley. Seis meses después de su entrada en vigor⁹ las denuncias recibidas e infracciones cursadas ascendieron a 1.777 y 675 respectivamente.

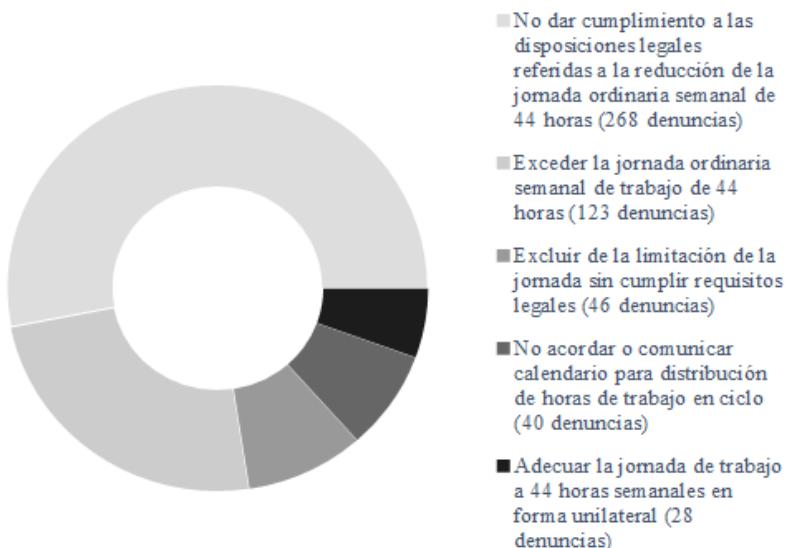
6 Este modelo consiste en distribuir la jornada en cuatro días de trabajo y tres de descanso.

7 Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile (28 de mayo de 2024). Dirección del Trabajo ha recibido 510 denuncias por vulneraciones a la Ley de 40 Horas. Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-126187.html>

8 Ministerio del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile (28 de mayo de 2024). Ministra Jeannette Jara y Dirección del Trabajo realizaron positivo balance de implementación de la Ley 40 horas. Ministerio del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile. <https://www.mintrab.gob.cl/ministra-jeannette-jara-y-direccion-del-trabajo-realizaron-positivo-balance-de-implementacion-de-la-ley-40-horas/>

9 Alonso, Carlos (19 de octubre de 2024). Los primeros seis meses de la Ley de 40 horas: menos de 2 mil denuncias y multas por \$2.300 millones. La Tercera. <https://www.latercera.com/pulso/noticia/los-primeros-seis-meses-de-la-ley-de-40-horas-menos-de-2-mil-denuncias-y-multas-por-2300-millones/VQB6MYRVTVCANJ537ZDRGLE7DE/>

Gráfico 1. Las 5 materias más denunciadas por infracciones de la Ley N°21.561 en mayo de 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile.

Esto podría explicarse, en cierto modo, gracias a las acciones informativas y de divulgación de la medida. Tanto el Ministerio de Trabajo¹⁰ como la Dirección del Trabajo¹¹ del Gobierno de Chile han creado sitios web con la normativa, información sobre su implementación, videos informativos, noticias de actualidad y apartado de preguntas frecuentes para facilitar el conocimiento y comprensión de los cambios que la normativa conlleva entre todos los actores implicados.

Nueve meses después de su entrada en vigor, la ministra Jeannette Jara realizó el balance de la gestión ministerial del año

10 <https://www.mintrab.gob.cl/40horas/>

11 <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2556.html>

2024, destacando tres hitos: la entrada en vigor de la Ley 40 Horas, la Ley Karin¹² y el incremento del salario mínimo a \$500 mil. Estas iniciativas –junto a otras que se han aprobado en los últimos años o se están tramitando¹³– forman parte de una batería de políticas públicas con perspectiva de género en materia laboral. Como queda recogido en el programa de gobierno Apruebo Dignidad este conjunto de medidas persigue poder desarrollar una vida plena y avanzar en materia de Trabajo Decente (Apruebo Dignidad, 2022).

No obstante, el origen de la Ley de 40 Horas es previo al programa de gobierno presentado por Apruebo Dignidad. Los primeros pasos de la iniciativa se dieron el año 2017 cuando se presentó como moción parlamentaria¹⁴ por parte de –entre otras personas¹⁵ la entonces diputada Camila Vallejo –actualmente ministra de la Secretaría General de Gobierno–. Esta moción dio pie a la constitución de una “Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral”, pero los avances de la propuesta se vieron afectados y retrasados por la COVID-19. Posteriormente, ya incorporada la propuesta en el programa del nuevo gobierno en 2022 iniciaron las negociaciones tripartitas (representantes de trabajadores/as, representantes de empleadores/as y Ejecutivo) encabezadas por la ministra de Trabajo y Previsión Social, con más de 200 participantes en más de 20 mesas técnicas. Durante

12 La conocida como “Ley Karin” es la Ley N° 21.643, publicada en el Diario Oficial de Chile el 15 enero de 2024, que “Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo”. Para más información sobre esta ley se puede consultar el apartado web informativo <https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin/> o el texto de la Ley publicado en la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>

13 La Ley 21.645 para la conciliación de la vida laboral y familiar; la Ley N° 21.614, que reforma la Ley Sanna (Seguro para el Acompañamiento de Niñas y Niños Afectados por una Condición Grave de Salud) o el proyecto de Ley de Equidad Salarial.

14 Para más información consultar el Boletín 11179-13 del Senado de Chile en https://tramitacion.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=11179-13

15 Las entonces diputadas y diputados Camila Vallejo Dowling, Daniel Núñez Arancibia, Guillermo Teillier del Valle, Hugo Gutiérrez Gálvez, Karol Cariola Oliva, Lautaro Carmona Soto y Sergio Aguiló Melo.

este proceso surgió la “Coordinadora de Trabajadores por las 40 horas semanales” configurada por organizaciones sociales y sindicales que representan a trabajadores y trabajadoras de distintos sectores productivos como el comercio, la minería, la construcción y la educación, que defienden que una jornada semanal de 40 horas promoverá aumentos reales y tangibles en el bienestar, mejor calidad de vida y más tiempo para el desarrollo propio y familiar de trabajadores y trabajadoras.¹⁶ Finalmente, ya en abril de 2023 –6 años después del origen de la iniciativa– el proyecto de ley se presentó y aprobó en la Cámara de los Diputados y las Diputadas con 127 votos a favor, 14 en contra y 3 abstenciones. Y, como se ha apuntado al inicio, un año después, inició la ejecución de la reducción de la jornada laboral en el país. Actualmente, se encuentra en la primera etapa de ejecución-reducción.

LEY 2101, COLOMBIA

El 16 julio de 2023 inició la implementación de la Ley 2101 de 2021 o Ley de Reducción de Jornada Laboral. Esta norma, que reduce gradualmente la jornada laboral desde las 48 horas semanales hasta las 42 y sin reducción salarial, quedará implementada en su totalidad en 2026. Con tal fin, la ley modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo –que hasta el momento contemplaba una jornada máxima de 48 horas semanales–.

Tras dos años desde su publicación, en julio de 2023 se inició la reducción escalonada de la jornada. Los dos primeros años se redujo en una hora por año: a partir del 15 de julio de 2023 se aminoró de las 48 horas semanales a 47 y en julio de 2024 –en la segunda etapa de su implementación– a 46 horas por semana. A partir de este momento, está previsto que cada año se reduzca en 2 horas semanales, hasta alcanzar las 42 horas por semana: a partir del 15 de julio de 2025 la jornada ordinaria pasará a ser de 44 horas semanales y a partir del 15 de julio de 2026 se regulará definitivamente en 42 horas.

16 Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile [MintrabypChile] (12 de junio de 2022). Mesa Técnica 40 Horas-Coordinadora de Trabajadores por las 40 horas [Video]. [YouTube]. <https://www.youtube.com/watch?v=z0przYYiGCY>

Tabla 2. Etapas de implementación gradual de la Ley 2101 (2023-2028)

Periodo	Horas de trabajo semanales	Nº de horas en las que se reduce la jornada semanal respecto de la etapa anterior	Nº total de horas reducidas
Hasta el 15/07/2023	48 horas	No aplica	No aplica
16/07/2023 – 15/07/2024	47 horas	1 hora	1 hora
16/07/2024 – 15/07/2025	46 horas	1 hora	2 horas
16/07/2025 – 15/07/2026	44 horas	2 horas	4 horas
A partir del 15/07/2026	42 horas	2 horas	6 horas

Fuente: elaboración propia

No obstante, al igual que la Ley N°21.561 de Chile, desde su entrada en vigor la norma colombiana permite a las empresas la adopción anticipada de la jornada laboral de 42 horas a su discrecionalidad. Además, facilita que empresa y plantilla acuerden la distribución de la jornada en 5 o 6 días con un máximo de 9 horas de trabajo diario y un mínimo de 4 horas continuas de trabajo (Ley 2101, 2021).

Respecto de su origen, esta ley nace durante el gobierno de Iván Duque (2018-2022), siendo ministro de Trabajo Ángel Custodio Cabrera. Fue propuesta como proyecto de ley de reducción de jornada laboral por los entonces senadores Álvaro Uribe y Honorio Henríquez, quienes señalaban como principal propósito de la ley impactar de manera positiva la productividad.¹⁷ Definían la norma como “un paso de economía fraterna, sin odio de clases” que “ayuda al prestigio de la empresa privada”.¹⁸ Otra razón que podría explicar

¹⁷ Henríquez, Honorio [@honohenriquez] (9 de diciembre de 2020). El principal propósito del proyecto de ley de reducción de jornada laboral, del cual soy ponente, es impactar de manera positiva la productividad. ¿Cómo? Impulsando la eficiencia del tiempo, del trabajo y de la motivación de los trabajadores #Trabajar48o40Horas [Comentario]. X. <https://x.com/honohenriquez/status/1336755388348309506>

¹⁸ Centro Democrático (14 de enero de 2023). Desde este año empieza a regir reducción de la jornada laboral, ley de autoría de Álvaro Uribe Vélez. Centro Democrático. <https://www.centrodemocratico.com/comunicados-de-prensa/desde-este-ano-em>

las motivaciones detrás de la iniciativa sería que Colombia era uno de los países de la OECD con la productividad más baja y con una de las jornadas más largas, con un promedio de 2.172 horas trabajadas al año en 2019 (OECD, 2022). Sea como fuere, la preocupación por la productividad queda recogida en la propia Ley:

El gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo, realizará mesas técnicas con gremios, sindicatos y demás grupos de interés con el objeto de plantear alternativas que permitan el fortalecimiento de la productividad laboral y soluciones a las problemáticas estructurales del mercado laboral. A partir de estas mesas, el Ministerio de Trabajo emprenderá acciones que mitiguen un posible impacto negativo de la reducción de las horas en el tejido económico y la rentabilidad de empresas. Asimismo, con el objeto de fortalecer la productividad, el gobierno nacional desarrollará programas para mejorar la cualificación y las competencias de los trabajadores (Ley 2101, 2021).

De hecho, la baja productividad junto a la elevada informalidad en el empleo son cuestiones que se plantean tanto en el programa electoral de Iván Duque como en el Plan Nacional de Desarrollo (2018-2022) como unos de los principales objetivos sobre los que actuar desde las políticas públicas. No obstante, en ninguno de los dos documentos se hace referencia a la reducción de la jornada laboral como estrategia para conseguirlo (Centro Democrático, 2018; Departamento Nacional de Planeación, 2019).

Más tarde, en vistas a la siguiente legislatura durante la cual se estaría ejecutando la Ley 2101, el programa electoral de Gustavo Petro para las elecciones de 2022 incidió en el reconocimiento del trabajo de cuidados y en el objetivo de reducir el tiempo que le dedican a este las mujeres en diferentes apartados del documento.

pieza-a-regir-reduccion-de-la-jornada-laboral-ley-de-autoria-de-alvaro-uribe-vez_22027

También se manifestaba la intención de incorporar la perspectiva de género en materia laboral y en otras políticas públicas a lo largo del programa al proponer, por ejemplo, la creación de “el Sistema Nacional del Cuidado para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos de cuidado principalmente de las mujeres y el Ministerio de la Igualdad para avanzar hacia una sociedad sin brechas entre hombres y mujeres” (Colombia Humana, 2022, p. 6). Durante esta última legislatura (2022-2026), con Gloria Inés Ramírez como ministra de Trabajo, se ha impulsado una reforma laboral en dos ocasiones: en 2023 y en 2024. Además, miembros del gobierno del país han manifestado su intención de seguir ampliando la reducción de la jornada laboral hasta las 40 horas.¹⁹ La reforma laboral de 2024, que actualmente se encuentra en trámite, incluye medidas relacionadas con los usos del tiempo, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la incorporación de la perspectiva de género, como son: aumento del periodo de permiso de paternidad, licencia temporal para asistir a citas médicas o licencia por menstruación incapacitante.

El conjunto de todas estas nuevas propuestas –en complemento a la aplicación gradual de la reducción de la jornada laboral– dejan entrever que, a pesar de que inicialmente el diseño de la Ley 2101 de 2021 a manos del partido Centro Democrático no tenía un trasfondo orientado a reducir las brechas de género, el acompañamiento de otras medidas y políticas públicas pueden sacar a relucir el potencial de la reducción de jornada laboral en este sentido. Así, cabe añadir que a pesar de que la reducción de la jornada viene aplicándose desde hace más de un año, hasta el momento no se ha podido confirmar la existencia de ningún estudio o estadística sobre la misma y sus efectos.

¹⁹ Casas Lugo, Roberto (19 de julio de 2024). El Gobierno Nacional buscaría recortar la jornada laboral hasta las 40 horas semanales, de 19 de julio de 2024. *La República*. <https://www.larepublica.co/economia/gobierno-nacional-buscaria-recortar-la-jornada-laboral-hasta-las-40-horas-semanales-3911359>

BORRADOR DEL ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN, ESPAÑA

El 20 de diciembre de 2024 se firmó el acuerdo social para la reducción de la jornada laboral en España a través del que se busca reducir la jornada laboral ordinaria de las 40 horas²⁰ a la semana hasta las 37,5 sin reducción salarial. Este acuerdo fue firmado por la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, y los secretarios generales de los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT). El acuerdo no contó con el apoyo de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ni la Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) quienes calificaron la propuesta de intromisión a la autonomía de la negociación colectiva y como negativa a efectos de mejorar la productividad.²¹

Las tres partes (Ejecutivo, sindicatos y patronal) contribuyeron a la elaboración del acuerdo a lo largo del año 2024, participando de un proceso de diálogo social que duró 11 meses. Como resultado de dicho proceso, gobierno y sindicatos han acordado promover la tramitación y aprobación de una iniciativa legislativa en materia no solo de reducción de jornada, sino también de registro horario y derecho a la desconexión con la que, según recoge el acuerdo, se persigue ganar tiempo de vida (Gobierno de España et al., 2024). Para ello, entre otras, el borrador establece la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en 37,5 horas semanales

20 A pesar de que la jornada laboral ordinaria en España es de 40 horas, a través de la negociación colectiva y los convenios de trabajo se pueden establecer jornadas menores. Merece especial mención el caso del empleo en las administraciones públicas, cuya jornada habitualmente oscila en torno a las 37,5 horas. No obstante, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social publicados el 5 de febrero de 2025 la medida beneficiará a un total de 12,5 millones de trabajadores del sector privado. De estos 12,5 millones, 10,5 millones cuentan con jornadas a tiempo completo y 2 millones a tiempo parcial; 6,8 millones son hombres y 5,7 mujeres.

21 CEOE (5 de noviembre de 2024). Comunicado de CEOE y CEPYME sobre la reducción legal de la jornada laboral. CEOE. <https://www.ceoe.es/es/ceoe-news/laboral/comunicado-de-ceoe-y-cepyme-sobre-la-reduccion-legal-de-la-jornada-laboral>

de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y se propone el 31 de diciembre de 2025 como fecha máxima en la que los convenios colectivos vigentes deberán adaptarse a dicho cambio.²²

A pesar de que la medida todavía no está aprobada, el Ministerio de Trabajo parece estar replicando la estrategia informativa y divulgativa seguida en Chile para dar a conocer la propuesta y posicionarla tanto social como mediáticamente. La información que se genera y difunde en torno a la medida persigue posicionarla como una política de izquierdas y feminista orientada a transformar la vida, haciendo especial hincapié en que beneficiará también –y especialmente– a personas con jornadas parciales, mujeres y con empleo en sectores con menor presencia sindical como agricultura u hostelería. De hecho, en las últimas publicaciones del organismo se señala que la reducción de la jornada laboral beneficiará a 12,5 millones de personas, el 55 por ciento de las cuales se concentran en cuatro sectores: comercio, industria manufacturera, hostelería y construcción.

Gráfico 2. Número de personas beneficiarias de la reducción de la jornada laboral en España según tipo de jornada y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de publicación del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

²² Gabinete de Comunicación (20 de diciembre de 2024). Gobierno y organizaciones sindicales firman el acuerdo para la reducción de la jornada semanal a 37,5 horas sin reducción salarial. Vicepresidencia segunda del Gobierno y Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4405>

En cuanto a su origen, la propuesta de reducción de jornada laboral sin reducción salarial es una de las medidas del acuerdo de coalición del Gobierno de España durante la XV legislatura. Esta medida, además, formaba parte del programa para las elecciones generales de 2023 del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y Sumar, los dos partidos que conforman el Ejecutivo. Desde Sumar, se proponía reordenar el tiempo de trabajo –incluyendo la reducción y la distribución de la jornada laboral– sin reducción de salario, estableciendo por ley una jornada laboral máxima de 37,5 horas. Complementariamente, se proponía la apertura de un proceso de diálogo social para reducir la jornada hasta alcanzar las 32 horas semanales y apostar, en la medida de lo posible, por la jornada semanal de 4 días o modelo 4x3 con el lunes como no laborable (Sumar, 2023). Por su parte, el programa del PSOE planteaba continuar impulsando el proyecto piloto de reducción de jornada laboral para empresas industriales y un Plan Nacional para el trabajo flexible.²³ De manera más general, en cuanto al tiempo de trabajo y de no trabajo, en el programa del PSOE también se señala la promoción de un Pacto Social por la Racionalización de los horarios y una Ley de Usos del Tiempo y Racionalización de los Horarios (PSOE, 2023). A fin de cuentas, los programas electorales de ambos partidos del Gobierno reflejan una diferente aproximación a la puesta en práctica de la reducción del tiempo de trabajo. Estas diferencias entre los partidos frenaron el avance de la iniciativa²⁴ –que ya había sido rechazada por el sector empresarial– en el seno del Gobierno a finales del año 2024. Como consecuencia, el futuro de la reducción de la jornada laboral en España es incierto.

23 El “Plan Nacional para el trabajo flexible” se presenta como un conjunto de reformas legales y de incentivos destinado a empresas que ofrezcan alternativas –como la jornada laboral de 4 días o jornadas híbridas– para una mejor conciliación de la vida personal y la profesional.

24 Romero, Alexis (17 de diciembre de 2024). El PSOE aboga por aplazar la reducción de la jornada laboral a 2026 y Yolanda Díaz se planta. Público. <https://www.publico.es/politica/gobierno/psoe-aboga-aplazar-reduccion-jornada-laboral-2026-yolanda-diaz-planta.html>

en estos momentos²⁵, especialmente teniendo en cuenta que la medida tal como estaba prevista inicialmente ya debería haber empezado a implementarse gradualmente, con una reducción de jornada hasta las 38,5 horas semanales desde el año 2024 (PSOE y Sumar, 2023, p. 11). No obstante, al mismo tiempo es innegable que, a pesar de la incertidumbre sobre su implementación, la reducción de la jornada laboral se ha convertido en una cuestión de actualidad que forma parte de la agenda política y mediática española, y que lo seguirá siendo durante los próximos años.²⁶ En este sentido, desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social se prevé la creación de una Mesa de Diálogo Social orientada a evaluar el impacto de la reducción de jornada de trabajo a 37,5, lo que permitirá generar nuevo conocimiento e información acerca de sus efectos, hecho que contribuirá a mantener vivo el debate acerca de la reducción.

ANÁLISIS COMPARATIVO

Como puede intuirse con la lectura de las páginas anteriores, las propuestas de reducción de Chile, Colombia y España presentan varios elementos en común, como la implementación gradual de la reducción de la jornada laboral o el mantenimiento del salario. Con el fin de agrupar las semejanzas y diferencias de los tres casos, y siguiendo al analista de políticas Hugo Cuello, se ha elaborado la Tabla 3. Cuello propone que categorizar las distintas experiencias a partir de elementos específicos facilita tanto a equipos de investigación como a responsables de la formulación de políticas públicas la comparación y contraste entre ellas (Cuello, 2023, p. 7).

25 El 4 de febrero de 2025 el Consejo de Ministros aprobó, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión. Se prevé su tramitación por vía de urgencia, y que se realicen modificaciones, tanto en lo que respecta a la reducción de la jornada como al registro horario de la misma.

26 EUROPA PRESS (21 de enero de 2025). Yolanda Díaz y los ministros de Sumar se movilizarán en una gira autonómica para presionar con la reducción de jornada. EUROPA PRESS. <https://www.europapress.es/nacional/noticia-yolanda-diaz-ministros-sumar-movilizaran-gira-autonomica-presionar-reduccion-jornada-20250121153717.html>

Basándonos en el modelo que utiliza Cuello (2023) para contrastar experiencias piloto de reducción de jornada²⁷, proponemos el siguiente esquema comparativo para las experiencias de regulación de la jornada laboral de Chile, Colombia y España que tiene en cuenta los siguientes elementos: número de horas de la jornada laboral de origen y objetivo,²⁸ número de horas en que se reduce la jornada semanal, tipo de implementación (gradual o inmediata), duración de la implementación, periodo de implementación, reducción salarial y si ha sido una propuesta participada.

Tabla 3. Tabla comparativa de las propuestas de reducción de jornada laboral de Chile, Colombia y España

	Chile	Colombia	España
Ley	Ley N° 21.561	Ley 2101	Borrador
Nº de horas de la jornada laboral de origen	45 horas	48 horas	40 horas
Nº de horas de la jornada laboral objetivo	40 horas	42 horas	37,5 horas
Nº de horas en que se reduce la jornada semanal	5 horas	6 horas	2,5 horas
Tipo de implementación	Gradual	Gradual	Gradual/ Inmediata
Duración implementación	4 años	3 años	1 año
Periodo de implementación	2024-2028	2023-2026	2024-2025

27 Los elementos considerados en el working paper “Evaluación de la validez de los programas piloto de jornada laboral de 4 días semanales” son: tipo de piloto (multi-empresa, única empresa, sector público), relevancia, ubicación, duración de la intervención, periodo de la intervención, muestra, cambio esperado en las horas de trabajo, adopción de la semana laboral de 4 días y organizaciones que apoyan el piloto.

28 En este texto se entiende como “jornada laboral de origen o de partida” como el número de horas que constituyen la jornada laboral semanal de promedio antes de la entrada en vigor de las leyes de reducción de jornada laboral. En cuanto a “jornada laboral objetivo o de destino” se entiende como el número de horas de trabajo semanales que constituyen la jornada laboral tras la finalización del periodo de implementación de estas leyes.

Reducción salarial	No	No	No
Medidas complementarias	Sí	No	Sí
Propuesta participada	Sí	¿?	Sí

Fuente: Elaboración propia.

DISEÑO NORMATIVO E IMPLEMENTACIÓN GRADUAL

Las iniciativas de reducción de jornada laboral sin reducción de salario se realizan en los tres países a través de leyes²⁹ que modifican el Código del Trabajo (Chile), el Código Sustantivo de Trabajo (Colombia) y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (España). Y, aunque en origen, todas las iniciativas proponían una reducción de la jornada laboral gradual y escalonada en el tiempo, la duración de la jornada laboral de partida y de destino así como los ritmos de implementación de la reducción varían.

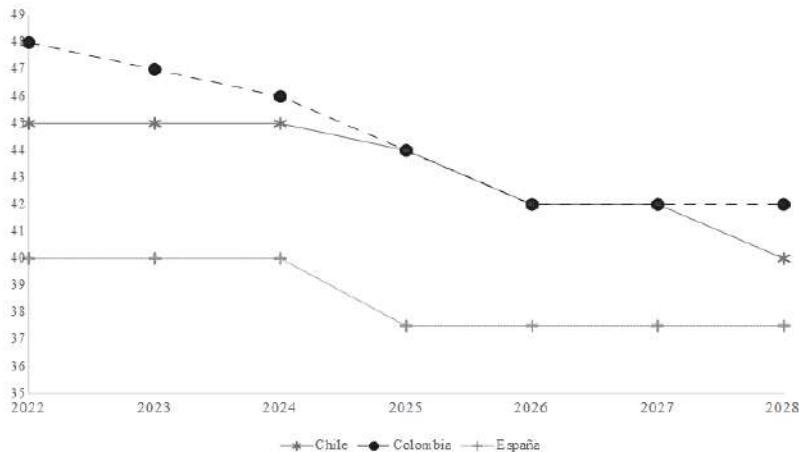
Chile, con la Ley N°21.561, establece una reducción escalonada de 45 a 40 horas semanales (5 horas) en un plazo de cuatro años, sin reducción salarial, con posibilidad de implementación anticipada y flexibilidad en la distribución horaria, permitiendo semanas de cuatro días. En Colombia, la Ley 2101 busca una reducción de 48 a 42 horas semanales (6 horas) en tres años (cinco desde que se publicó la ley), con posibilidades de implementación anticipada. En la actualidad, el gobierno colombiano se plantea ampliar la reducción de la jornada hasta las 40 horas. España, por otro lado, con una jornada semanal ordinaria de origen más baja propone una meta menos ambiciosa en términos de reducción horaria (2,5 horas), pasando de 40 a 37,5 horas semanales en un único año.³⁰ Algunos actores políticos españoles han planteado metas más amplias, como

²⁹ En el caso español, actualmente se cuenta con un borrador de Anteproyecto de Ley, pues la propuesta está más rezagada que las iniciativas chilena y colombiana.

³⁰ La reducción debería haber sido progresiva, aplicando una reducción previa en el año 2024 que no tuvo lugar.

la posibilidad de alcanzar jornadas de 32 horas o 4 días en el futuro, pero el conflicto entre partidos del gobierno y el rechazo de la patronal a la propuesta condicionan la posibilidad de que llegue a materializarse. La propuesta española además se acompaña de medidas relacionadas con el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital. Esta reducción, además de ser menos ambiciosa en términos de reducción horaria (2,5 horas), puede tener un impacto menos generalizado entre la población ya que muchos convenios colectivos tienen la jornada semanal reducida hasta alrededor de las 37,5 horas. Sin embargo, será de aplicación a aquellos sectores con menos capacidad de negociación colectiva y habitualmente más precarizados, beneficiando según datos del Ministerio hasta 12,5 millones de personas. Además, las medidas que acompañan a la reducción de jornada contribuirán a garantizar el cumplimiento de la reducción del tiempo de trabajo –o aplicación de la jornada laboral– y el descanso de manera generalizada entre la ciudadanía española.

Gráfico 3. Evolución de la implementación gradual de la reducción de jornada laboral en Chile, Colombia y España (2002-2028)



Fuente: Elaboración propia.

Como apunte, tal como puede observarse en el Gráfico 2, la jornada laboral objetivo de Chile para 2028 coincide en horas (40 horas) con la jornada laboral de partida u origen para España. Esto se traduce en que mientras en 2022 la máxima diferencia entre las jornadas de los tres países era de 8 horas, en 2028 será de 4,5 horas, casi la mitad, y en cualquier caso, más próxima en conjunto al principio de la semana de 40 horas (OIT, 1935).

PROCESO PARTICIPATIVO E IMPLICACIÓN DE ACTORES

En todos los casos, los procesos de diseño normativo han incluido elementos de participación y diálogo social, aunque con diferente grado de participación de los agentes sociales y la ciudadanía, así como con diferente nivel de incorporación de la perspectiva de género.

Chile cuenta con un enfoque tripartito impulsado por la ministra Jeannette Jara, con la participación de más de 200 representantes en mesas técnicas. Entre otros, participaron plataformas creadas específicamente en relación con esta ley, así como colectivos feministas y de mujeres. En distintos momentos de la tramitación de la ley, participaron por canales institucionales e informales diferentes organizaciones sindicales³¹ y feministas³² proponiendo recomendaciones y promoviendo la reflexión sobre el diseño e implementación de la ley, así como sobre las consecuencias que esta podría tener sobre el empleo y la equidad de género.³³

31 León, Carolina (18 de octubre de 2019). 40 horas: sindicatos hacen guño a Piñera y piden al Congreso que reducción de jornada <proteja el empleo y los salarios. *Diario Financiero*. <https://www.df.cl/economia-y-politica/laboral-personas/40-horas-sindicatos-hacen-guino-a-pinera-y-piden-al-congreso-que>

32 Es el caso de Comunidad Mujer, una organización de la sociedad civil que impulsa la transformación social, cultural, normativa y organizacional para la igualdad de género en Chile. Participó en la “Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral” y elaboró un boletín sobre reducción de la jornada laboral y los desafíos para la igualdad de género que incluye un análisis de las brechas de género existentes en el país y recomendaciones a tener en cuenta. comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/08/Boletin-52-Reducccion-de-jornada-laboral-y-desafios-para-igualdad-de-genero.pdf&ved=2ahUKEwi3nL_IjI-LAxW4UqOEHeLYDzoQFnoECA0QAQ&usg=AQvVaw3nbdPVDpu0kK3mRk5ReBiR

33 Saavedra, Romina (20 de mayo de 2024). CARTAS: 40 horas laborales, ¿para

En Colombia, el propio texto de la ley recoge la realización de mesas técnicas con gremios empresariales, sindicatos y otros grupos de interés. Aunque el diseño inicial de la Ley 2101 se centró fundamentalmente en cuestiones relacionadas con la productividad y no parece haber contado con la participación de organizaciones feministas, el gobierno actual, de la mano de la ministra Gloria Inés Ramírez, ha complementado la reducción de la jornada laboral con políticas más amplias de cuidado e igualdad de género.

España, por su parte, ha contado con un amplio y diverso proceso participativo y de diálogo social. Además de contar con la participación de los sindicatos y la patronal, intentando llegar a acuerdos con ambas partes y con otros ministerios del Gobierno –lo que parece haber ralentizado llegar a acuerdos y avanzar en el proceso de implementación conforme estaba previsto–, se han realizado amplios esfuerzos por introducir la medida en la agenda mediática. También en difundir su conocimiento entre los actores implicados y la ciudadanía en general. Paralelamente se ha realizado un Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria que cuenta con dos elementos fundamentales: un amplio eje sobre tiempo de trabajo y la transversalización de la perspectiva de género en el análisis y elaboración de recomendaciones y propuestas.

NARRATIVAS, MEDIDAS COMPLEMENTARIAS Y POTENCIAL IMPACTO EN LA EQUIDAD DE GÉNERO

La exposición individualizada de las iniciativas de reducción de jornada laboral chilena, colombiana y española deja entrever que existen diferencias significativas en las narrativas asociadas a estas medidas por parte de los actores que las impulsan y apoyan. Mientras que en algunos contextos se ha resaltado su potencial feminista para contribuir positivamente a la equidad de género y mejorar la vida en términos generales, en otros predominan

todos? CIPER Chile. <https://www.ciperchile.cl/2024/05/20/cartas-40-horas-laborales-para-todos/>

discursos acerca de sus posibles impactos en la productividad y competitividad económica.

Aunque las narrativas sobre la productividad son transversales, tienden a tener mayor presencia en aquellos gobiernos y partidos políticos situados a la derecha en el espectro político. Estos discursos, que son especialmente habituales entre organizaciones empresariales y empresas, suelen manifestar preocupación sobre los posibles impactos negativos en la productividad o en la rentabilidad empresarial, aunque en ocasiones también señalan los efectos positivos que puede generar entre la plantilla, como el aumento de su satisfacción o motivación. Por otro lado, los gobiernos y partidos políticos de izquierdas suelen destacar el impacto en la mejora de la calidad de vida, mediante la mejora del tiempo disponible sin pérdida salarial y su contribución a la igualdad de género.³⁴ Los sindicatos de trabajadores, por su parte, suelen centrar sus intervenciones en aspectos laborales concretos, como la garantía de no reducción salarial, la no destrucción de empleo y sobre otras condiciones o derechos laborales.³⁵ Aunque también tratan cuestiones generales acerca de la calidad de vida, no es habitual que incorporen aspectos relacionados con el trabajo de cuidados o adjetiven la propuesta de feminista. En contraste, al igual que la productividad, la conciliación podría considerarse una temática transversal. No obstante, cabe señalar que se habla de conciliación en términos generales, y en concreto tiempo de familia.

Respecto de este tema, es importante señalar que poner en el centro del debate la conciliación no significa partir de posiciones feministas o avanzar hacia la equidad de género. Las encuestas de usos del tiempo reflejan que hombres y mujeres destinan el tiempo

³⁴ Este discurso está especialmente presente en el caso español donde, además, se produce un discurso alternativo alrededor de la productividad. Se utiliza el incremento de la productividad conseguido en las últimas décadas como una justificación para explicar la necesidad del incremento salarial y la reducción de la jornada laboral, argumentando que, a pesar de haberse incrementado la productividad y los beneficios empresariales, esta mejora no se ha traducido en mayor salario o menor jornada para trabajadores y trabajadoras.

³⁵ Aspectos como las horas extraordinarias, turnos o nocturnidad.

que no dedican al empleo de manera diferente. Por tanto, tener más tiempo liberado gracias a la reducción de la jornada laboral no significa que vayan a reducirse esas diferencias. De hecho, es probable que se amplíen. Si no se producen cambios estructurales o se desarrollan políticas complementarias a la reducción de jornada en ámbitos como los cuidados, la dependencia, los roles de género y la división sexual del trabajo. La ausencia de estas medidas adicionales podría derivar en consecuencias imprevistas y no deseadas como por ejemplo que las mujeres se concentrasen todavía más en empleos a tiempo parcial o jornadas reducidas, que ellas dedicaran el tiempo liberado a los cuidados y tareas domésticas mientras los hombres lo dedicasen al descanso, la formación o el deporte, acrecentando brechas en salud (física y mental) o en el ámbito laboral. En definitiva, se podrían agravar las brechas de género no solo en el tiempo disponible para el bienestar personal, sino también en áreas como la salud física y mental, el acceso a oportunidades laborales y la promoción profesional. En base a esto, desde una perspectiva feminista y con vistas a la equidad de género, uno de los elementos más importantes para que la reducción de la jornada laboral tenga un impacto positivo depende en gran parte de la adopción de medidas y políticas complementarias.

El caso colombiano permite exemplificar claramente esta argumentación. Durante el gobierno de Iván Duque, cuando se identificó el problema del tiempo de trabajo y se diseñó la política de reducción de jornada, la narrativa estaba centrada alrededor de la productividad. De hecho, la propia norma refleja las preocupaciones del “possible impacto negativo de la reducción de las horas en el tejido económico y la rentabilidad de empresas” y proponía como alternativa para fortalecer la productividad y solucionar problemáticas estructurales del mercado laboral la formación y la capacitación de trabajadores y trabajadoras. Con la entrada del presidente Gustavo Petro y la ministra Gloria Inés Ramírez al Ejecutivo, se produjo un giro en las narrativas y discursos oficiales,³⁶ acorde al

36 Caracol Radio [CaracolRadioOficial] (8 de agosto de 2022). Reforma al contra-

programa electoral ya comentado. A modo de ejemplo, las brechas de género en el mercado laboral están presentes en los análisis y discursos, y se tiene en cuenta la perspectiva de género en las propuestas del Ministerio de Trabajo. Este cambio discursivo, por tanto, se acompaña también de acciones: al mismo tiempo que se está reduciendo la jornada laboral, se han impulsado reformas estructurales que la complementan, como el impulso del Sistema Nacional de Cuidado, la reforma de las pensiones, acciones para el reconocimiento del trabajo doméstico o acciones para sensibilizar y promocionar la equitativa división de roles en el hogar. Todas ellas, en conjunto, no solo fortalecen la dimensión de equidad de género desde las políticas públicas, sino que también amplían el potencial transformador de todas ellas –y de la reducción de la jornada laboral– al formar parte de una estrategia más dilatada orientada a la sostenibilidad de la vida, más cercana a la óptica feminista. En este sentido, el caso colombiano ilustra que incorporar una narrativa feminista junto con medidas complementarias puede convertir una política inicialmente enfocada en la productividad en una herramienta efectiva para promover la equidad de género.

En el caso español y chileno, la incorporación de la perspectiva de género y la asignación del carácter “feminista” a la propuesta ha estado más claro desde las primeras etapas de la política pública.³⁷ En el caso español, durante la fase de *agenda setting* se ha enfatizado en el carácter feminista de la propuesta y cómo esta contribuirá a la consecución de mejores y más buenas vidas. A modo de ejemplo, en marzo de 2024 se celebró en Madrid (España) un espacio de reflexión sobre las mujeres y las transformaciones del mundo laboral llamado “Currantas, cómo ha cambiado el trabajo en los últimos años”.³⁸ Durante el mismo, la ministra de

to laboral y brechas salariales: pilares del MinTrabajo [Video]. YouTube [Entrevista a la Ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez]. <https://www.youtube.com/watch?v=KluoqVbm0uQ>

37 Es parte del marco de análisis secuencial propuesto por el politólogo y doctor en Ciencias Políticas André-Noël Roth Deubel (Roth Deubel, 2008).

38 Ministerio Trabajo y Economía Social [EmpleoGob] (7 de marzo de 2024). Currantas, cómo ha cambiado el trabajo en los últimos años [Video]. YouTube.

Trabajo y Economía Social señaló que la reflexión sobre el modelo de sociedad (que queremos) tiene que ver con el tiempo de vida, la corresponsabilidad, la conciliación y el tiempo de trabajo. En cuanto al caso chileno, conviene destacar la participación y elaboración de propuestas por parte de colectivos feministas y de mujeres en la fase de diseño y formulación de soluciones. A través de estos colectivos se propuso, por ejemplo, la incorporación de acciones positivas o afirmativas directas, la promoción de la adaptabilidad de la jornada o la incorporación de cláusulas de cuidados en los convenios de negociación colectiva desde una perspectiva de género. Concretamente en el Boletín 52 de ComunidadMujer acerca de la iniciativa chilena se señala que:

La reducción de la jornada laboral constituye un paso importante para alcanzar una organización equilibrada de los tiempos de trabajo, de tal manera que las mujeres puedan acceder a mayores niveles de bienestar. Sin embargo, esta acción no es suficiente para garantizar la igualdad de género en este ámbito (Peñaranda et al., 2022)

Como en el caso colombiano, tanto en Chile³⁹ como en España⁴⁰ la reducción de la jornada laboral se acompaña de otras iniciativas orientadas a avanzar hacia un cambio de paradigma.

HACIA UNA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL FEMINISTA: PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

A través del apartado anterior se ha intentado argumentar que, para que la jornada laboral sea considerada “feminista” y de carácter

<https://www.youtube.com/watch?v=9564ZpTWlsw>

39 Ver notas al pie 12 y 13.

40 A modo de ejemplo, están la Ley de Familias o el hecho de que entre 2018 y 2024 el salario mínimo interprofesional (SMI) se ha incrementado en un 54 por ciento. Además, el borrador del anteproyecto de ley incluye junto a la reducción de la jornada laboral, el derecho a la desconexión y el registro horario.

transformador, es necesario que se le dé forma en un marco conceptual y a través de unas narrativas específicas, al mismo tiempo que debe ser parte de un todo más ambicioso que proponga un cambio integral orientado a facilitar vidas que merezcan ser vividas (Pérez Orozco, 2019). Es decir, debe ser algo más que una medida individual, desconectada y ciega al género.

Siguiendo con la importancia de incorporar la perspectiva de género a la ecuación, y de acuerdo con Silvia Federici (2021), para visibilizar la duración total de la jornada laboral es necesario poner en el centro la producción y la reproducción de la fuerza de trabajo. Especialmente en lo que respecta a la parte de ese trabajo que las mujeres llevan a cabo en casa. Es decir, se debe tener en cuenta la carga global de trabajo⁴¹ ya que “el tiempo destinado al trabajo doméstico compromete otras actividades sociales como la disponibilidad para el trabajo remunerado, la formación y el tiempo libre, entre otros” (García Sainz, 2017, p.12). Al ser la carga global de trabajo significativamente superior para las mujeres que para los hombres, limita sus oportunidades, ingresos y tiempo disponible (Aguirre et al., 2005), circunstancia que se constituye como una fuente de desigualdad con implicaciones directas en las brechas de género y en la calidad de vida.

Quizás por este motivo en los últimos 50 años las investigaciones acerca de la reducción del tiempo de trabajo –y, concretamente, sobre la semana laboral de 4 días– se han centrado en cinco grandes temas,⁴² siendo uno de ellos el género y la promoción profesional (Jahal et al., 2024). ¿Qué hacen los hombres con el tiempo liberado? ¿Y las mujeres? ¿Lo invierten de la misma manera? ¿Les afecta igual en términos de salud, estrés o promoción profesional la reducción de la jornada laboral? ¿Qué cambios produce la reducción de la jornada en las brechas de género en el ámbito laboral?

41 La carga global de trabajo es la suma del tiempo dedicado al empleo remunerado y al trabajo no remunerado.

42 Los cinco grandes temas sobre los que se ha investigado son: aceptación de la propuesta por parte de la plantilla (1), usos del tiempo (2), ocio y tiempo libre (3), género y promoción profesional (4) y productividad (5) (Jahal et al., 2024).

¿Se producen variaciones por sexo en la participación laboral o en el tipo de jornada? ¿Hay cambios en términos de la tasa de informalidad o en porcentaje de subempleo horario? ¿Se incrementan, mantienen o reducen las solicitudes de distintos permisos? Para poder dar respuesta a estas y otras muchas preguntas, las evaluaciones, el seguimiento de estadísticas ya existentes o la elaboración de nuevas específicas pueden ser de gran ayuda para poder valorar los efectos de la reducción de la jornada laboral a nivel individual y colectivo.

Por ello, partiendo de la concepción de que la toma de decisiones y las valoraciones sobre las políticas deben ser consideradas de manera informada, en este apartado se realizan propuestas y recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en el ciclo de una política pública de reducción de jornada laboral con carácter feminista.⁴³ Las recomendaciones y propuestas parten de integrar en los diferentes momentos del ciclo de la política pública (Roth Deubel, 2008, p. 79) actuaciones específicas relacionadas con la recogida de información a través de la participación de organizaciones feministas, de mujeres o consultoras de género, la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de seguimiento y evaluación (durante y tras la implementación de la propuesta), el fortalecimiento de capacidades y la promoción de actuaciones complementarias.

Tabla 4. Recomendaciones y propuestas para una reducción de la jornada laboral de carácter feminista

Fase de la política pública	Recomendaciones y propuestas
1) Identificación e institucionalización del problema (<i>agenda setting</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Diversidad de actores en el proceso participativo, especialmente colectivos de mujeres, feministas y personas con formación en igualdad. - Identificar actuaciones complementarias.

43 Se entiende como tal aquella iniciativa de reducción de jornada laboral que tiene presente en todo momento el objetivo de avanzar hacia la equidad y la construcción de vidas que merezcan ser vividas.

2) Diseño y formulación de soluciones o acciones	- Diversidad de actores en el proceso participativo, especialmente colectivos de mujeres, feministas y personas con formación en igualdad.
3) Toma de decisión	- Tener en cuenta la información recogida en las fases anteriores. - Incorporar las recomendaciones relativas al seguimiento y la evaluación.
4) Implementación	- Realizar acciones de seguimiento y evaluación durante las distintas etapas de implementación. - Indicadores desagregados por sexo. - Indicadores relacionados con usos del tiempo, bienestar, promoción profesional, etc. - Campañas de información y sensibilización dirigidas a la ciudadanía y titulares de responsabilidades (empresas y sindicatos). - Acciones formativas dirigidas a empresas y sindicatos.
5) Evaluación	- Indicadores desagregados por sexo. - Indicadores relacionados con usos del tiempo, bienestar, promoción profesional, etc.

Fuente: Elaboración propia

PROCESOS PARTICIPATIVOS AMPLIOS Y DIVERSOS PARA EL DISEÑO DE LA PROPUESTA

Los procesos de diálogo social tripartito son esenciales para garantizar la tramitación e implementación de las medidas de reducción de jornada laboral. Como se ha visto en los casos analizados ocupan un papel central, siendo además sindicatos y empresas actores altamente afectados por la medida durante su implementación. Sin embargo, la negociación tripartita podría no ser suficiente para garantizar el carácter feminista de la propuesta, por lo que se recomienda generar procesos participativos más amplios, que incluyan las voces de las mujeres y de organizaciones feministas. Sin lugar a duda, su presencia contribuirá a que las políticas laborales integren las necesidades de la

ciudadanía en general, y de los diferentes modelos de familia y estilos de vida en particular.

Estos procesos pueden dar pie a colaboraciones entre gobiernos, agentes sociales, organizaciones feministas y consultoras de género para garantizar el diseño, la implementación y la evaluación de las medidas con perspectiva de género. De hecho, los actores señalados son idóneos para elaborar indicadores específicos que midan cómo esta política contribuye a cerrar las brechas de género en el mercado laboral y en los usos del tiempo. Por otro lado, los procesos participativos son espacios de generación e intercambio de ideas, en los que puede empezar a plantearse qué otras actuaciones complementarias sería necesario implementar para avanzar hacia objetivos amplios como la equidad, la redistribución del tiempo más justa o el trabajo decente.

Esta recomendación a la que hemos llamado “mayor diversidad de actores en el proceso participativo, especialmente colectivos de mujeres, feministas y personas con formación en igualdad”, sigue el ejemplo de Chile. En este país se han realizado “Mesas técnicas” que han integrado la perspectiva de género mediante la participación de organizaciones feministas y personas expertas en género durante los inicios de la medida. Nuestra recomendación es ampliar el alcance de la participación, proponiendo que se dé también en los procesos de seguimiento y evaluación, o que al menos se recojan propuestas de estos actores para tal fin.

Esta propuesta, sin embargo, no está libre de riesgo. Incorporar nuevos agentes supone también incrementar el número de actores que pueden oponerse a la forma en la que se ha acordado adoptar la medida, como se ha visto que ha sucedido en el caso español y las organizaciones representantes de las empresas.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Una vez que se ha definido de qué manera se va a llevar adelante la reducción de la jornada laboral e inicia el periodo de implementación, es importante realizar actuaciones de seguimiento y

evaluación. El carácter gradual de la medida permite aprovechar las diferentes etapas como “momentos clave” en los que realizar evaluaciones intermedias. Será fundamental que, en las fases anteriores, cuando se ha contado con la participación de los agentes, se identifiquen cuestiones como: qué información es relevante, qué indicadores utilizar, la frecuencia de recogida de información, la muestra, el organismo responsable de su recogida y análisis de datos o las estadísticas desagregadas por sexo ya existentes que pueden nutrir de información al estudio de la medida implementada.

Para llevar adelante esta propuesta se recomienda partir de una línea de base que permita comparar el “antes” y el “después” de la reducción de la jornada laboral. Por otro lado, también se recomienda que los indicadores que se elaboren recojan información de diferentes ámbitos (pobreza de tiempo, cuidados, brechas de género en el mercado laboral, tiempo de ocio y bienestar, denuncias de incumplimiento de la medida, etcétera). En este sentido, será especialmente relevante contar con las diferentes voces presentes en los procesos de participación, de manera que empresas, sindicatos, gobierno y organizaciones de la sociedad civil compartan qué consideran desde su perspectiva qué es importante medir y qué responsabilidades podrían asumir en el proceso de seguimiento y evaluación de la reducción de la jornada laboral.

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A TRAVÉS DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Aplicar la reducción de la jornada laboral supone la asunción de nuevas tareas y responsabilidades por parte de todos los agentes involucrados. Desde el enfoque basado en derechos humanos, todas las partes (sujetos de derechos, sujetos de responsabilidades y sujetos de implicaciones) deberán asumir y afrontar los cambios por venir. Por ello, se considera conveniente llevar adelante –como parte de la política pública de reducción de la jornada laboral– dos medidas: 1) acciones y campañas de información y sensibilización dirigidas a empresas, sindicatos, trabajadores y trabajadoras y ciudadanía en general, y 2) acciones formativas para agentes clave involucrados

en la implementación, supervisión, seguimiento y evaluación de la política. Para poder llevarlas adelante será conveniente reservar una parte del presupuesto anual para que estas acciones y campañas puedan materializarse.

A modo de ejemplo, los sitios web específicos sobre la Ley de 40 Horas de Chile podrían responder a lo que aquí se plantea. A través de una única página web se recoge, con un lenguaje comprensible y en diferentes formatos (videos, preguntas frecuentes, infografías, etcétera) información relevante acerca de la medida: en qué consiste, cómo te afecta, qué hacer si no se implementa, a dónde dirigirse, etc. Una medida de estas características contribuirá a que la implementación se realice de la manera en que está prevista y capacitará a los diferentes actores a saber cómo actuar en cada etapa y frente a cada situación –como ante vulneraciones de derechos o infracciones de las leyes–.

PROMOVER ACTUACIONES COMPLEMENTARIAS

Como se ha señalado en apartados anteriores, considerar y llevar adelante la reducción de la jornada laboral como una medida aislada es insuficiente para garantizar la equidad de género o una redistribución más justa de los usos del tiempo. Se estima que para garantizar el objetivo de mejora de la calidad de vida de todas las personas depende en gran medida de la existencia de políticas complementarias que acompañen su implementación.

Cuando se plantea la necesidad de políticas o medidas complementarias o adicionales no se plantean actuaciones de menor relevancia ni centradas exclusivamente en el ámbito laboral. Como ha sucedido en los casos estudiados, pueden ser actuaciones que aborden desigualdades estructurales en varios ámbitos (como los cuidados, la corresponsabilidad, la promoción profesional o la adaptabilidad de la jornada laboral).

Dependiendo del contexto de cada país y las políticas públicas existentes, estas actuaciones complementarias podrían incluir diferentes propuestas: campañas de sensibilización social que cuestionen los roles y estereotipos vinculados a la división sexual del

trabajo, servicios públicos como guarderías asequibles y centros de cuidado para personas dependientes, permisos iguales e intransferibles por nacimiento o adopción, beneficios fiscales y otros incentivos para la adopción de medidas de adaptación de la jornada y del entorno laboral, o acciones positivas o afirmativas directas de diversa índole en diferentes esferas (acceso al empleo, formación, etcétera). Muchas de las propuestas aquí señaladas ya se están implementando o tramitando en los países analizados en este texto. En cualquier caso, será recomendable que para estas actuaciones complementarias también se desarrollen mecanismos de seguimiento y evaluación con perspectiva de género, como se ha recomendado para la reducción de la jornada laboral. Esto, en su conjunto, permitirá identificar cómo el tiempo liberado es utilizado por parte de hombres y mujeres, identificando desigualdades persistentes y ajustando las políticas en consecuencia. También qué impactos tiene ese uso del nuevo tiempo liberado y qué actuaciones complementarias debería impulsar el Estado como agente corrector.

REFLEXIONES FINALES: CONTRIBUCIONES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO DESDE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

La comparación de los casos de Chile, Colombia y España evidencia que la reducción de la jornada laboral puede configurarse como una política pública con implicaciones feministas. Sin embargo, su efectividad para abordar las brechas de género depende de factores como la voluntad política, el diseño normativo, la participación de los agentes sociales y la adopción de políticas complementarias que sitúen la sostenibilidad de la vida en el centro del debate.

Esto significa que la reducción de la jornada laboral en sí no es feminista, ya que su diseño y objetivos pueden responder meramente a, por ejemplo, criterios de productividad. No obstante, reducir la jornada laboral tendrá impacto en la equidad de género. Este impacto puede ser positivo o negativo dependiendo de cómo se implemente y de las medidas complementarias que la

acompañen. Sin otras medidas o políticas accesorias se corre el riesgo de que la reducción de la jornada reproduzca desigualdades, como se ha comentado, al utilizar diferentes sectores de la población (sexo, clase social, tipo de familia) el nuevo tiempo liberado de manera distinta. En base a esto, la incorporación del enfoque de género se torna fundamental.

El diseño y la aplicación de políticas públicas que relacionen los tiempos de trabajo con el principio de igualdad se perfila como la única garantía que puede contrarrestar la pobreza de ingresos y de tiempo que afecta a los grupos de población socialmente vulnerables (García Sainz, 2017, p. 12).

Por tanto, para que la jornada laboral pueda tildarse de feminista debe darse una serie de condiciones. Entre ellas integrar la reducción de la jornada laboral en un marco más amplio de políticas públicas que prioricen el bienestar y la sostenibilidad de la vida de manera que la reducción de la jornada laboral se perciba más que como un fin en sí misma como un medio para avanzar hacia una organización del tiempo más justa, equitativa y que contribuya a tener una vida buena.

De esta manera, si bien hay que reconocer que reducir la jornada laboral no es ni será una medida feminista *per se*, abre la oportunidad de retomar debates acerca de una redistribución del tiempo, de los recursos y de las oportunidades más justa. Y desde ahí es innegable que la reducción de la jornada laboral tiene un potencial transformador hacia la equidad. Para que así sea es fundamental que gobiernos, empresas y sindicatos generen información acerca de la medida incorporando la perspectiva de género y facilitando información que pueda desagregarse por sexo para que grupos de investigación y personas especialistas puedan estudiar el avance de la medida y sus impactos con enfoque de género para valorar si, efectivamente, la reducción del tiempo de trabajo está contribuyendo a las metas del feminismo.

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre, Rosario et al. (2005). *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*. Santiago de Chile: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo.

Apruebo Dignidad (2022). *Programa de gobierno «Apruebo Dignidad»*.<https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan%2Bde%2Bgobierno%2BAD%2B2022-2026%2B%282%29.pdf>

Balbo, Laura (1994). La doble presencia. En Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (Comps.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (pp. 503-514). Barcelona/Madrid: Icaria/FUHEM.

Borràs, Vicent; Torns, Teresa y Moreno, Sara (2007). Las políticas de conciliación: Políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers. Revista de Sociología*, 83, 83-96. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v83n0.1141>

Centro Democrático (2018). 203 propuestas. Iván Duque y Marta Lucía Ramírez. <https://verdadabierta.com/wp-content/uploads/2018/06/propuestas-de-gobierno-de-ivan-duque.pdf&ved=2ahUKEwj9qZ2py4KLAxWMU6QEHTOyL9MQFnoECBgQAQ&usg=AOvVaw3qUjYCwrvNwJARKMGXguUn>

Colombia Humana (2022). Programa de gobierno (2022-2026): Colombia potencia mundial de la vida.

Cuello, Hugo (2023). Assessing the Validity of Four-day Week Pilots. Sevilla: European Commission. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC133008>

Departamento Nacional de Planeación (2019). Plan Nacional de Desarrollo (2018-2022): Pacto por Colombia, pacto por la equidad. Tomo I. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/PND_2018-2022/pdf/tomo-1-dnp.pdf

Federici, Silvia (2021). El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo. Madrid: Traficantes de Sueños.

García Sainz, Cristina (2017). El impacto de la crisis económica en la pobreza de tiempo y la desigualdad de género. *Arbor*, 193(784), 382. <https://doi.org/10.3989/arbor.2017.784n2005>

Gobierno de España, CCOO y UGT (2024). Acuerdo social para la reducción de la jornada laboral. Trabajar menos, vivir mejor. <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/api/file/adjunto/3741>

Jahal, Tesha; Bardoel, Anne y Hopkins, John (2024). Could the 4-day week work? A scoping review. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 62(1), e12395. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12395>

Ley 2101 de 2021. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia.

Marinakis, Andrés (2022). Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina. Presentación Informe Técnico OIT Cono Sur.

Moreno Colom, Sara et al. (2020). Jornada laboral, crisi i flexibilitat: entre la temporalitat, la parcialitat i els horaris atípics. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. <http://hdl.handle.net/11703/131427>

OECD (2022). Estudios Económicos de la OCDE: Colombia. Organization for Economic Cooperation & Development.

OIT (1935). Convenio sobre las cuarenta horas. Conferencia Internacional del Trabajo, 47.

Peñaranda, Alejandra et al. (2022). Reducción de la jornada laboral y los desafíos para la igualdad de género. Estudios de ComunidadMujer, 52. <https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/08/Boletin-52-Reducion-de-jornada-laboral-y-desafios-para-igualdad-de-genero.pdf>

Pérez Orozco, Amaia (2019). Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Madrid: Traficantes de Sueños.

PSOE (2023). Adelante. Programa Elecciones Generales 2023.

PSOE y Sumar (2023). España Avanza. Una nueva coalición de gobierno progresista.

Razavi, Shahra (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. United Nations Research Institute for Social Development.

Roth Deubel, André Noël (2008). Perspectivas teóricas para el análisis de las políticas públicas: ¿de la razón científica al arte retórico? *Estudios Políticos*, 33, 67-91. <https://doi.org/10.17533/udea.espo.1943>

Ruiz, Sonia et al. (2023). De la pobreza de tiempo al tiempo para la vida. Aproximaciones teóricas y orientaciones prácticas. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. <http://hdl.handle.net/11703/132742>

“NO ESTAMOS SOLO PARA REVOLVER LA OLLA”

ESTRATEGIAS SINDICALES Y DISPUTAS POR EL PODER DE GÉNERO EN LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR

Johanna Maldovan Bonelli

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas las organizaciones sindicales se han visto interpeladas por las transformaciones del mundo del trabajo generadas –entre otros factores– por la introducción de nuevas tecnologías y nuevas formas organizacionales que han impactado en los niveles y condiciones de trabajo y empleo. En Argentina –donde se sitúa este trabajo–, los elevados índices de informalidad y precariedad laboral, así como la cada vez mayor presencia de diversas formas de trabajo autónomo y de subsistencia han llevado a un fuerte incremento de la desigualdad económica y social y a la ampliación de las brechas en el acceso a la protección y la seguridad social. A la par de ello se ha modificado la composición sociodemográfica de la clase trabajadora a partir de una creciente feminización del mercado de trabajo, que no tuvo su correlato en las formas de distribución y acceso a recursos, sea en el ámbito laboral como en el sindical. Dicho incremento se dio en el marco de un relativo avance en el reconocimiento de la existencia de desigualdades de género

en el mundo laboral vinculadas no solo a aspectos monetarios sino también a las posibilidades de acceder a ciertos puestos, tareas y beneficios, entre otros. En la actualidad y a pesar del diseño e implementación de diversas políticas que se desarrollaron desde los ámbitos estatales, empresariales y sindicales en pos de abordar las brechas de género, las lógicas excluyentes del sindicalismo masculinizado y la territorialización de espacios y puestos masculinos y femeninos persisten (Ledwith, 2012).

En este marco dos problemáticas se imbrican y colocan nuevos desafíos para el accionar sindical: por un lado, la ampliación de las “brechas de representación” (Webster, Britwum y Bhowmik, 2017) dada por el incremento del número de trabajadores/as que no tiene una relación visible o directa con un empleador y que por tanto se encuentra por fuera de los mecanismos tradicionales de representación. Por otro, las persistentes desigualdades de género en el mundo del trabajo, que conllevan una participación diferencial de las mujeres en lo que respecta al acceso a empleos seguros y protegidos, a los puestos mejor remunerados y a los espacios de representación sindical, entre otras cuestiones. Frente a ello, diversas organizaciones han desplegado estrategias novedosas para garantizar su rol como legítimas representantes de la clase trabajadora. En algunos casos estas estrategias han implicado la ampliación de sus demandas, la construcción de articulaciones con organizaciones y movimientos sociales y de nuevas formas de participación, entre otras. En otros, como el de la Unión de Trabajadores/as de la Economía Popular (UTEP) que abordaré en estas páginas, ha supuesto la creación de una organización con el objetivo de representar a un vasto sector del mundo del trabajo que se encuentra por fuera de las relaciones de empleo standard.

Partiendo de entender a los sindicatos como organizaciones generizadas (Rigat-Pflaum, 2008) y atravesadas por regímenes de desigualdad (Acker, 2012), este capítulo recupera los aportes de la perspectiva de los recursos de poder propuesta por Harriet Bradley (1999), con el fin de analizar los obstáculos y estrategias que encuentran las referentas de la UTEP para desandar las desigualdades

sexo-genéricas que atraviesan a la organización. Para ello, el foco estará puesto en el análisis de tres tipos de poder: el poder posicional, el poder simbólico y el poder personal.

Los resultados aquí presentados parten de un trabajo de campo llevado a cabo entre 2018 y 2024 en el marco de dos proyectos de investigación que tuvieron por objetivo el estudio de las estrategias sindicales desplegadas por la economía popular y el análisis de las estrategias orientadas a la igualdad de género dentro de la UTEP. En este marco, se llevaron a cabo entrevistas en profundidad con mujeres que ocupan u ocuparon cargos directivos o de relevancia política dentro de la organización, se relevaron diversas fuentes primarias tales como publicaciones oficiales, videos, entrevistas en medios, proyectos legislativos, entre otros, y se realizó observación participante en diversos encuentros y movilizaciones en los que participaron las entrevistadas.

De aquí en más el texto se organiza de la siguiente manera: en primer lugar, se expone la perspectiva teórico-conceptual que opera como andamiaje para las reflexiones y explicaciones posteriores; en segundo lugar, se presenta el caso de la UTEP, a partir del cual se analizan los obstáculos y estrategias vinculadas al poder posicional, simbólico y personal, y finalmente se esbozan las reflexiones finales del capítulo.

LOS SINDICATOS COMO ORGANIZACIONES GENERIZADAS: ESTRATEGIAS SINDICALES Y RECURSOS DE PODER

Bourdieu y Wacquant (2005) definen el concepto de estrategia como el despliegue activo de líneas de acción objetivamente orientadas que obedecen a regularidades y conforman patrones coherentes y socialmente inteligibles, aun cuando no sigan reglas conscientes o metas premeditadas. Su abordaje requiere entonces tener en cuenta los distintos aspectos de la vida social conectados metodológicamente. Siguiendo esta línea, las estrategias sindicales pueden entenderse como “una acumulación inconsciente de decisiones sobre tácticas y métodos que se consolida gradualmente en una forma consistente y regular de poner en

práctica programas y políticas. Ello será, en general, el resultado de la acumulación de experiencias; una práctica inconsciente pero habitual” (Gardner, 1983, pp. 52-55, traducción propia). Dentro de los estudios vinculados a las estrategias sindicales, varios han puesto el acento en el análisis de las dimensiones estructurales que condicionan dicho accionar, mientras que otros se han centrado en la agencia de los sindicatos, poniendo el foco en sus acciones y orientaciones político-ideológicas, entre otros factores. Desde la perspectiva aquí adoptada, la articulación entre las dimensiones de agencia y estructura deviene central, en tanto permite abordar el entrecruce de los procesos de acción y condicionamiento, la interacción entre acciones y estructuras (Ratto Ribó, 2019).

En las últimas tres décadas –y como consecuencia de los cambios suscitados en el mundo de la producción y el trabajo– una parte sustancial de los debates sobre el accionar sindical y el rol de los sindicatos en la sociedad estuvo atravesada por la noción de revitalización sindical (Senén González y Del Bono, 2013). En líneas generales, el diagnóstico compartido en estos trabajos afirma que las organizaciones sindicales requieren actualizar sus formas de organización y lucha ante la transformación material de su base de representación y los cambios entablados en los diversos contextos políticos, económicos, sociales, culturales y productivos. De allí que se vuelve necesario redefinir las estrategias de representación, actualizar las demandas, formas de lucha y alianzas, en pos de adaptarse a los nuevos contextos. A pesar de la prolífica literatura en la materia, los abordajes de la problemática desde una perspectiva de género fueron menores –aunque no por ello inexistentes–, llevando a que los interrogantes en torno al lugar ocupado por las demandas en pos de la igualdad en el diseño de estrategias de revitalización se incorporen de manera más difusa en estos debates.

En los últimos años y de la mano de la ampliación de las demandas feministas y el crecimiento de los movimientos de mujeres tanto a nivel nacional como internacional, se observa un creciente interés en el abordaje de las interrelaciones de género, trabajo y organización sindical, expresado en el incremento de líneas de

investigación cuyo foco se sitúa en dichas dimensiones (Goren y Prieto, 2020). En esta dirección, la teoría feminista ha realizado aportes sustantivos a partir de poner el foco en la comprensión de la reproducción social bajo el capitalismo, la problematización de las relaciones entre producción y reproducción social y el reconocimiento del trabajo de las mujeres (Varela, 2020).

Uno de los enfoques más difundidos para el abordaje de estas desigualdades provino de la Tercera Conferencia Mundial Sobre la Mujer llevada a cabo en Nairobi en 1985 y estuvo centrado en la noción de transversalización de género (*gender mainstreaming*) que una década más tarde fue incorporado en la Plataforma de acción de la Cuarta Conferencia, llevada a cabo en Beijing. La estrategia de transversalización apunta a generar un corrimiento en las formas de abordaje en pos de la igualdad, pasando de ser responsabilidad exclusiva de áreas enfocadas a la mujer o al género para integrarse a todas las políticas organizacionales. Así, esta estrategia supone que la perspectiva de género forma parte de todas las instancias de implementación de una política dentro de las organizaciones (desde el diseño a la ejecución y la evaluación) y que el conjunto de la organización se involucra en el proceso. Sin embargo, tal como analiza Didice Godinho Delgado (2009), los contextos institucionales –que generalmente oponen resistencias a este enfoque– han llevado a que las experiencias existentes no lleguen a incorporar todos los elementos de esta estrategia.

Entendiendo al género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos y como una forma primaria de relaciones significantes de poder (Scott, 1996), la perspectiva adoptada en este trabajo buscará transversalizar el enfoque de género en el análisis de dichas estrategias. Para ello, recuperando los aportes de Joan Acker (2012) se parte de entender que toda organización se encuentra atravesada por regímenes de desigualdad, es decir, por un conjunto de prácticas, procesos, acciones y significados interrelacionados de manera flexible que producen y sostienen las desigualdades de clase, género y raza. Estos regímenes, fluidos y cambiantes, están vinculados a

las formas que adquiere la desigualdad en la sociedad en la cual las organizaciones se desarrollan, así como a su política, historia y cultura. Desde la perspectiva de la autora, la desigualdad en las organizaciones es definida como las disparidades sistemáticas entre sus integrantes en el poder y control de los objetivos, recursos y resultados; las decisiones en los espacios de trabajo (tales como las formas de organizar el trabajo); las oportunidades de promoción y acceso a trabajos interesantes; la seguridad en empleo y el acceso a beneficios; los ingresos y otras retribuciones monetarias; respeto y satisfacciones en el trabajo y en las relaciones laborales. De allí que a partir de las relaciones de género es que “se distribuyen recursos, derechos, responsabilidades y significados” (Goren, 2017, p. 3) en una organización. Las organizaciones pueden ser abordadas entonces como “terrenos en disputa” –*contested terrains*– en la medida en que, tanto en la práctica como en el discurso, se encuentran socialmente situadas y son materia de interpretación y redefinición (Britwum, Douglas y Ledwith, 2012). En estas disputas el poder juega un lugar central.

El análisis de las relaciones de poder en el marco de los estudios sobre relaciones laborales ha sido abordado desde la concepción del poder como un recurso (Hyman, 1975). Al respecto, Harriet Bradley (1999), partiendo de definir el poder como la capacidad de controlar patrones de interacción social, propone la noción de “poder de género” –*gendered power*–, entendiendo por esta a “la capacidad de un sexo para controlar el comportamiento del otro” (p. 33). Este concepto se presenta como más amplio que el concepto de patriarcado –en tanto capacidad de los hombres para controlar a las mujeres– y busca dar cuenta de relaciones variables entre hombres y mujeres, sin descartar que estas puedan ser patriarcales. A partir de esta definición la autora distingue nueve dimensiones del poder de género que se encuentran relacionadas con distintos recursos: poder económico, poder posicional, poder técnico, poder físico, poder simbólico, poder colectivo, poder personal, poder sexual y poder doméstico. A los fines de este trabajo me centraré en el análisis de tres tipos de poder –posicional, simbólico y personal– con miras

a dar cuenta de los obstáculos y estrategias que entablan las mujeres dentro de su organización para disputar y acceder a estos recursos. En los apartados siguientes, luego de presentar el caso de estudio, se definirá cada uno de ellos con mayor precisión recuperando el análisis del caso que se presenta en este capítulo.

LAS DISPUTAS POR EL EJERCICIO DEL PODER EN UN SINDICATO “DE NUEVO TIPO”. EL CASO DE LA UTEP

La UTEP se funda en 2019 a partir de una reconfiguración de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) creada en 2011 en base a la confluencia de múltiples organizaciones sociales y comunitarias. Su base de representación está conformada por los “trabajadores de la economía popular”, entendidos como quienes trabajan por fuera de una relación de empleo, poseen bajos niveles de capitalización y productividad y perciben bajos ingresos. Estos trabajadores “se inventan su propio trabajo” a partir del desarrollo de múltiples actividades: recolectores informales de residuos, vendedores callejeros, trabajadores textiles, limpiavidrios y cuida-coches, trabajadores de cooperativas de infraestructura urbana, productores de la agricultura familiar, entre otras. La mayoría de estas ocupaciones no cuentan con derechos y protecciones y algunas de ellas ni siquiera son reconocidas como un trabajo, como en el caso de los trabajos de cuidado comunitario, llevados a cabo en su gran mayoría por mujeres. Se estima que la economía popular comprende a cerca de cuatro millones de trabajadores/as en el país y que posee un fuerte carácter feminizado y juvenilizado (Bertellotti, 2019; RENATEP, 2021).

A partir de recuperar la experiencia y trayectoria del vasto movimiento sindical argentino, la UTEP ha desplegado estrategias novedosas para abordar las brechas y desigualdades que signan a una importante parte de la clase trabajadora argentina. Estas estrategias, desplegadas en términos sindicales y políticos, han contribuido a: 1) fortalecer los niveles de organización de distintos colectivos –organizados en base a ramas de actividad–; 2) mejorar sus condiciones de trabajo y de vida –a partir de crear distintos

mecanismos de formalización y asociativismo–; 3) crear e implementar políticas públicas específicas para el sector –a partir de la creación de áreas específicas dentro de los distintos niveles estatales y de la incorporación de referentes del sector a dichos cargos en el sector público–; 4) disputar el valor social y económico de estas actividades históricamente invisibilizadas y denigradas –como el aporte ambiental de los recuperadores de residuos y de los agricultores familiares o bien la centralidad que tienen las trabajadoras comunitarias para garantizar la reproducción social de quienes habitan los barrios más relegados–, y 5) generar proyectos de ley orientados a mejorar la distribución y el acceso a recursos en distintos aspectos como la tierra, el hábitat, el abordaje de adicciones, la salud, el trabajo, entre otros. La experiencia de la UTEP abarca un amplio espectro de actividades y estrategias y resulta sumamente relevante para el diseño de respuestas a los desafíos que atraviesan el mundo del trabajo en el siglo XXI, particularmente en lo que respecta a la injusticia y la desigualdad.

El avance hacia un mayor nivel de formalización del sindicato y de articulación con el Estado se dio durante el período 2019-2023, en consonancia con un contexto de progresiva institucionalización de las políticas de género en el país ligada al protagonismo que adquirieron las demandas feministas post 2015, y a la creación de un Ministerio de las Mujeres a nivel nacional y de varias instancias ministeriales en los ámbitos provinciales. Asimismo, dicho período estuvo atravesado por la emergencia de la pandemia del COVID-19, durante la cual el debate sobre los cuidados y particularmente los cuidados comunitarios –rama altamente feminizada que abarca a cerca del 30 por ciento del sector– cobró una fuerte visibilidad pública, dado el rol central que tuvieron los centros y espacios comunitarios de los territorios más relegados para garantizar el acceso a la alimentación y bienes básicos de higiene (entre otras cuestiones) de los sectores más postergados. Durante estos años se organizó la rama sindical de trabajadoras socio-comunitarias, se propusieron diversos proyectos de ley para la regulación de dichos trabajos en pos de garantizar un

reconocimiento material y derechos laborales asociados a su ejercicio, se estableció una cláusula de paridad en la composición de la estructura organizacional de la UTEP, y se llevaron a cabo diversas acciones en el espacio público que incluyeron la participación en movilizaciones y fechas alusivas a las desigualdades de géneros, entre otras acciones. Más allá de estos avances las desigualdades en el sector persisten tanto en lo que respecta a la distribución de roles y tareas en las distintas ramas de actividad como en el interior de la estructura sindical.

LA PARIDAD COMO FUNDAMENTO POLÍTICO Y GREMIAL: ESTRATEGIAS Y OBSTÁCULOS EN LA DISPUTA POR EL PODER POSICIONAL

Históricamente las mujeres han sido relegadas a un rol marginal dentro de las estructuras sindicales, han estado subrepresentadas en las posiciones de liderazgo y sus intereses han estado subordinados a los de sus pares varones. En sí, el rol tradicionalmente asignado a las primeras ha sido el de apoyo, un rol que si bien resulta crucial es considerado menos valioso que el jugado por los segundos (Bradley, 1999). Hace al menos dos décadas diversas voces sostienen que la posibilidad de los sindicatos de sostener su rol como agentes de cambio requiere de modificar la tradicional hegemonía masculina y, de manera paralela, de fortalecer la capacidad de agencia de las mujeres en este proceso (Britwum, Douglas y Ledwith, 2012).

Una cuestión central en disputa relacionada a dicha transformación se vincula al poder posicional. En el marco de los sindicatos este refiere al ejercicio de posiciones de poder tales como cargos de gestión, dirección y liderazgo. En esencia se trata de “la posesión de autoridad” (Bradley 1999, p. 34). La disputa de este recurso incluye el objetivo de alcanzar cargos en los distintos niveles de representación “a través de listas cremalleras en procesos electorales o exigencias de paridad entre hombres y mujeres en los órganos de representación (como comités de empresa, mesas de negociación y órganos internos de dirección sindical)” (Bermúdez Figueroa y Roca Martínez, 2019, p. 35).

El análisis de la composición de la estructura organizacional y la ocupación diferencial de puestos es un primer paso que permite acercarnos al análisis de la distribución del poder posicional en una organización. Asimismo, las regulaciones que delimitan la composición de dicha estructura también permiten aproximarnos al tipo y contenido de las políticas institucionales y en qué medida estas son o no ciegas al género.

La estructura de la UTEP se compone en términos formales por dos órganos de Dirección y Administración –el Congreso de la Unión y el Secretariado Nacional–, un órgano de Consulta –el Consejo Federal– y tres Órganos de Contralor –la Comisión de Contralor Patrimonial, el Tribunal de Ética Sindical y la Junta Electoral Nacional–. El Secretariado Nacional se compone de 40 Secretarías, 21 de ellas conducidas por varones y 19 por mujeres. De estas, cinco Secretarías corresponden al Consejo Directivo, integrado por la Secretaría General y cuatro Secretarías Generales Adjuntas. Las Secretarías restantes se abocan a temas específicos, tales como Niñez, Salud, Deporte, Asuntos Laborales, etc. Entre ellas se ubica la Secretaría de Géneros y Diversidad.

Según su Estatuto, cada uno de dichos órganos debe garantizar la paridad de género, entendiendo por ello la participación de al menos un 50 por ciento de mujeres que integrarán los distintos cuerpos de manera intercalada desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente. Asimismo, se establece que cuando los órganos sean impares se garantizará que más de la mitad de los cargos corresponda a las mujeres.

Además de establecer la cuota de paridad el Estatuto de la UTEP promueve la realización de acciones para alcanzar la igualdad de géneros, tanto en sus objetivos y fines fundacionales como en las atribuciones específicas de la Secretaría de Mujer, Géneros y Diversidades (SMGyD). Entre estas se destacan la creación de espacios comunitarios para la atención de situaciones de violencia por motivos de género, la promoción de la “real igualdad de oportunidades” y la no discriminación tanto en ámbitos laborales como en la vida interna de la organización, la promoción de políticas de

inclusión laboral y sindical de personas LGBTQI+, la aplicación del cupo laboral travesti trans en ambos espacios y la promoción de la eliminación de la brecha salarial en el sector.

El establecimiento de una cláusula de paridad dentro del estatuto de la organización fue una decisión política que se articula con otros objetivos más amplios de la organización, vinculados a construir otro tipo de representación y representatividad, buscando desandar los esquemas clásicos de los sindicatos “tradicionales”.

Entonces digamos, lo que nosotros fuimos construyendo también dentro de la UTEP, dentro del sindicato, es la madurez de poder discutir, romper con los sindicatos tradicionales en decir construyamos un secretariado que sea de paridad, que sea el 50 por ciento de compañeros varones y el 50 por ciento de mujeres o disidencias, digamos, por suerte se viene respetando eso, hay un cupo de paridad que se respeta con todos los secretarios, secretarias (Celeste Ortiz, secretaria de Tareas de Cuidados Comunitarios, UTEP, 2023).

Sí, la paridad es un contenido político, ideológico de la autoridad, o sea la paridad de género, y hay que sostenerla en todas las estructuras [...]. Obviamente la paridad está establecida por estatuto, y quién sabe fue más fácil que en otros sindicatos, porque también tenemos compañeras que fundamos, o sea, no que fundamos el sindicato, sino que somos parte de la construcción de la economía popular y que tienen que oírse nuestras voces. Entonces de alguna manera es esto. Pero si el sindicato, nuestro sindicato, la UTEP, tiene paridad, es un fundamento político, ideológico, gremial. Nuestras compañeras del Ejecutivo de la UTEP, las compañeras tienen mucha voz y tienen peso y decisión política y eso es importante (Marina Joski, secretaria de Género y Diversidades, UTEP, junio de 2023)

Cabe mencionar que si bien la existencia de normativas no modifica de manera automática las formas de reproducción de la desigualdad

ni las posibilidades efectivas de ejercicio del poder, sí constituye una herramienta central para habilitar la promoción de prácticas más igualitarias y el reposicionamiento de los actores sociales en lo que respecta a las posibilidades de detentar recursos y ejercer el poder. A lo largo de los últimos años diversos trabajos han abordado la cuestión de las medidas de acción positiva, dando cuenta tanto de sus alcances como de sus limitaciones. Entre estas últimas se destaca cómo los aspectos simbólicos y culturales que atraviesan a los gremios –en tanto organizaciones permeadas por relaciones de género, con estereotipos, jerarquías y relaciones de poder– operan como una de las principales barreras para el avance de la efectiva participación de las mujeres (Cambiasso y Yantorno, 2020). A su vez, la inclusión de mujeres en cargos de dirección suele realizarse bajo esquemas tradicionales de segmentación de puestos, ubicándolas en espacios específicos de género o bien en áreas vinculadas a los roles estereotipados –como salud, niñez o educación–, cuya articulación con la vida institucional de los gremios suele ser escasa o bien situarse en una posición marginal respecto de las decisiones políticas y sindicales de mayor relevancia.

Al respecto, por ejemplo, si bien en la UTEP la cláusula de paridad habilita una ampliación sustantiva de la participación de las mujeres en cargos directivos, esta no refleja de manera acabada la participación mayoritaria de mujeres en el sector. En segundo lugar, la distribución sexo-genérica de cargos en las Secretarías da cuenta de una tendencia a reproducir la división tradicional de espacios en territorios feminizados y masculinizados. Entonces, mientras las Secretarías de Mujer, Géneros y Diversidades, Niñez, Jubilados, Salud, Tareas de Cuidado Comunitario, Relaciones con la Comunidad y Administración, entre otras, se encuentran a cargo de mujeres, las vinculadas a Formación, Innovación Tecnológica, Conectividad Popular, Unidades Productivas, Coordinación de Ramas, Relaciones Institucionales, Culto, Deportes, Esparcimiento y Turismo Popular, Interior y Legales, entre otras, están a cargo de varones.

De allí que la construcción de la igualdad no solo se ve obstaculizada por la persistencia en el desfasaje entre hombres y mujeres en las instancias de toma de decisiones sino también, como explica Raquel Osborne (2005), por la diferencia de estatus simbólico entre los sexos que otorga un “excedente de valoración” a los varones “por el mero hecho de serlo”. Esta diferencia de estatus simbólico incide en las posibilidades de ejercicio del poder. En palabras de la autora:

Hay dos condiciones para que el poder sea realmente poder y no «mera» influencia: que sea explícito y que sea legítimo [...]. Las mujeres han tenido a lo largo de la historia «influencia», qué duda cabe, pero sin reunir las condiciones de explicitud y/o legitimidad a que acabamos de aludir, situación que se sigue repitiendo en la actualidad, si bien algo más atenuada (Osborne, p. 167).

A ello me referiré en el próximo apartado.

“NO ESTAMOS SOLO PARA REVOLVER LA OLLA, SOMOS SUJETAS POLÍTICAS”: LA DISPUTA POR EL PODER SIMBÓLICO

La disputa por el poder posicional se encuentra en estrecha relación con aquella entablada en torno al poder simbólico. Este último refiere a la capacidad de imponer los propios valores, reglas y significados y resulta particularmente significativo en el ámbito sindical, históricamente dominado por hombres. Implica a su vez el control en las formas de comunicación –tales como reuniones, charlas o presentaciones públicas–, lo cual puede conllevar la monopolización de la palabra y la gestión de los tiempos y dinámicas de las reuniones por parte de los varones (Bermúdez Figueroa y Roca Martínez, 2019). En este apartado me centraré en analizar cómo ello cobra forma en dos aspectos: a) el reconocimiento (o negación) de las demandas y propuestas entabladas por y para las mujeres, como las campañas por la gestión menstrual, el reconocimiento monetario de las tareas de cuidado, el trabajo de las promotoras de género, entre otras; y b) la legitimidad de las referentas para el ejercicio de la pablarla y la toma de decisiones.

Respecto del primer punto, hemos señalado previamente cómo en los últimos años las demandas dentro de la organización fueron cobrando una mayor especificidad y cómo, en el contexto de una creciente masividad del feminismo, el conjunto de las organizaciones sindicales se vio atravesado por una dinámica movimentista, que activó la agencia colectiva de las mujeres sindicalistas (Arriaga y Aspiazu, 2022). Dentro de la UTEP estas formas de agencia implicaron la construcción de demandas y estrategias de abordaje vinculadas a problemáticas de las ramas de actividad, así como otras de carácter más general que incluyen al conjunto de las mujeres de la economía popular.

De parte de los compañeros varones no sé si tuvimos tantas barreras, pero sí como que no lo llegaban a entender o ver, pero tampoco es que opinaban [...]. Y nosotras, bueno, imponiendo igualmente la discusión en todos lados. “Che, discutámoslo todo. Por más que seas varón y que no seas un cuidador”, quizás en su gran mayoría no, porque hay un montón de compañeros que cuidan..., “ponete al tanto de la discusión, ponete a discutirla, decí lo que pensás”. Porque también hay mucho silencio en los varones. Pasa esto de que quizás determinados temas se callan por no querer dar su verdadera opinión o no bancarse una discusión con nosotras (Celeste Ortiz, secretaria de Tareas de Cuidados Comunitarios, UTEP, 2024).

No fue fácil que los hombres nos acompañaran en estos proyectos. La primera política de género dentro del mundo cartonero [...]. Lo que nosotras luchamos es por lograr esa independencia económica que nos merecemos también. Si no, no hay manera de contrarrestar el machismo que está atravesado por todas. Eso lo tenemos clarísimo [...]. Las compañeras embarazadas no trabajan, entre nosotros le sostendemos el sueldo. La compañera que está enferma o pide licencia es una decisión de asamblea. Somos familia, somos compañeros, somos hermanos en la lucha. Si yo tengo la

posibilidad de querer y amar a un hijo y darle lo mejor, mi compañero es igual. Si es parte de este poder popular nosotros lo asistimos. Y es cuando más fuerza tenés cuando vas a discutir al Estado (Jackie Flores, coordinadora del Programa de Promotoras Ambientales de la CABA, MTE-CTEP, 2018).

Disputar el objetivo de la lucha es entonces una forma de disputar poder simbólico, de buscar imponer las propias significaciones y valoraciones en torno a qué es lo que “merece” constituirse en objeto de demanda y quiénes son merecedoras/es de ello. Frente al “silencio” o la falta de acompañamiento y participación en las discusiones y movilizaciones, las referentas buscan promover el compromiso colectivo, la integración de los varones en una cuestión que es considerada como parte de un todo. Y ello porque la mayor o menor relevancia dada a estas demandas implica un poder de fuerza diferencial al momento de luchar por los objetivos propuestos y negociar con los actores implicados para su consecución. Esta estrategia apunta también a romper con una visión asentada en la idea de que las demandas por la igualdad de género son “cosas de mujeres” y atañen solo a este colectivo. Al respecto, una de las entrevistadas relata:

Parte de la construcción de la soberanía, parte de la transformación de la matriz productiva, y parte del abordaje a las violencias, tiene que ver con el reconocimiento de las trabajadoras de la economía popular. Entonces, si hablamos de agenda, parece como si fuera menor, incluso dentro de mi organización. La agenda de los cuidados, te dicen que está bien, pero que hay que construir soberanía, entonces las discusiones son más políticas. Es una discusión estratégica, porque hay una desigualdad que persiste, y si no la abordamos no hay forma del desarrollo productivo. ¿Cómo hacés para agregar valor si no reconocés el agregado de valor de lo que existe? (Marina Joski, secretaria de Género y Diversidades, UTEP, junio 2023)

Ocupar cargos de representación es un primer paso en este camino, importante, pero no suficiente, dado que las posibilidades de ejercer el poder posicional se ven muchas veces obstaculizadas por las limitaciones que ponen los propios compañeros o bien otros interlocutores en reconocer la legitimidad en la ocupación de esos cargos. Esto sucede, por ejemplo, al momento de tomar la voz en actos públicos o de llevar a cabo negociaciones con funcionarios o referentes sindicales de otras agrupaciones:

Yo cuando voy a una reunión y se ponen a hablar de fútbol, no me interesa esa charla. Pero me acuerdo cuando yo llego a la UTEP, cuando se hace el triunvirato en realidad, eran todos varones, y los y las compañeras pelean diciendo “che, pero tiene que estar, tiene que haber una voz femenina” y me metían ahí. A mí me llegó a pasar que ni siquiera me saludaban los compañeros, no me registraban, y así a los codazos se pusieron pillos y dijeron bueno acá hay que poner una compañera y nosotras la rompemos [...]. Y eso sirvió un montón, porque hoy se respeta mucho la paridad de género. En el sector la gran mayoría somos mujeres, y tiene que estar claro que no estamos solo para revolver la olla, nosotras somos sujetas políticas y quién mejor que nosotras para ir a cualquier lugar a discutir y transmitir lo que nos pasa y lo que hace falta (Dina Sánchez, secretaria Adjunta, UTEP, agosto 2022).

Los cierres ejercidos para la participación se expresan de múltiples maneras e implican distintos tipos de acciones. Desde “ignorar” la presencia y voz de las mujeres en reuniones, actos o espacios de tomas de decisión –“me ignoraban totalmente”, “no me venían a saludar”, “llegás a la asamblea y están todos hablando de fútbol”– a otras acciones de agresión más directa ligadas a distintas formas de discriminación vinculadas a la condición de clase y género de las dirigentas. Al respecto una de las referentas de la UTEP relata que durante una reunión llevada a cabo en la Confederación General del

Trabajo a la que asistió junto a otra representante vivieron distintas formas de “hostigamiento” por parte de los dirigentes sindicales: “Nos dijeron ‘ustedes las del baño, las que limpian el baño’” (Norma Morales, secretaria Adjunta, UTEP, julio 2023).

Frente a ello las referentas despliegan distintas estrategias orientadas a legitimar su rol y ocupar los espacios de negociación. Como veremos a continuación, dichas estrategias se asientan sobre una forma específica de posicionarse dentro del feminismo –el “feminismo popular”– e implican un reposicionamiento en términos políticos que las lleva a entenderse como “sujetas políticas”.

“LA MUJER DE LA ECONOMÍA POPULAR NO PIDE PERMISO PARA USAR SU VOZ”: LA CONSTRUCCIÓN DEL PODER PERSONAL

El poder personal, en tanto recurso que permite “acumular prestigio para poder desenvolverse con un mayor margen de maniobra en el seno del entorno masculinizado del sindicato”, suele construirse entre las mujeres sindicalistas de manera crítica a los “modelos masculinizados de militancia y poniendo en práctica otros modelos, basados en prácticas y valores más afines a los roles tradicionales femeninos” (Bermúdez Figueroa y Roca Martínez, 2019, p. 67). De la misma manera que los varones, las mujeres se unen a la militancia sindical a través de sus experiencias y desde su identidad generizada, asentada en sus trayectorias personales y creencias. Estas se encuentran atravesadas por las distintas experiencias transitadas en el ámbito familiar, educacional y laboral –entre otros– en las que los mandatos del cuidado y la subordinación contribuyen a crear subjetividades específicas que conllevan que las mujeres tiendan a otorgar importancia a las relaciones afectivas más que a las instrumentales, priorizando los factores sociales por sobre los puramente económicos (Ledwith, 2012). Tal como explica Tali Goldman (2018), las mujeres en el mundo sindical comparten un piso común ligado a las dificultades de ocupar ese rol en un ámbito histórica y fuertemente masculinizado, por lo cual, la “empatía” entre mujeres –entablada más allá de sus orientaciones político-ideológicas– implica una

forma distinta de construir política y sindicalismo. Las experiencias vinculadas a los “lazos de cuidados” y la importancia de tener “contemplaciones” hacia el/la otro/a como “preguntar por los pibes, preguntar por la casa, preguntar por los padres”, llevan a desarrollar una práctica sindical vinculada a lo personal que reafirma que ello es también “un acto político” (p. 30).

En el caso de la UTEP la construcción de poder personal se vincula de manera estrecha con la concepción de feminismo popular que las aúna.

Feminismo popular, es una cosa, no el feminismo..., discuto mucho el tema del feminismo, de luchas puntuales, a una lucha realmente colectiva. Yo soy parte de un feminismo popular, de un feminismo que no ve edades, que no ve qué estereotipo tenés, que revuelve ollas, que tiene sucias las patas por andar en el barrio rescatando pibas, que tienen adicciones, pibas con arresto, ese es el feminismo popular. Nosotras nos organizamos. Mirá, yo por ahí antes no me reconocía como feminista, pero sí hacía feminismo, pero no nos dábamos cuenta, no lo teníamos en nuestro léxico, nuestro lenguaje. Hoy sí, soy feminista, soy feminista popular. Yo no soy el feminismo de merchandising con un pin acá y listo, no (Nora Calandra, referente del Movimiento de Trabajadores Excluidos-UTEP, 2023).

Después nos atraviesan otras cosas que ahora estamos teniendo conciencia, por ejemplo y no hace mucho tiempo, la palabra “patriarcado” nos ha llegado. Que no la repetimos, sino que la comprendemos. Porque también tiene autonomía la mujer de la economía popular. Hay algo que se respeta mucho y no repetimos. Porque tiene que ver con la picardía que te da la calle. Nos atraviesan un montón de violencias. Por eso levantamos nuestro feminismo popular, por eso queremos discutir otras cuestiones, porque sino esto es hipócrita. Te abre la cabeza (Jackie Flores, coordinadora del Programa de Promotoras Ambientales de la CABA, MTE-CTEP, 2018).

Esta forma de entender y habitar el feminismo parte de las experiencias vividas, de las realidades que atraviesan los barrios populares y las zonas más relegadas de los centros urbanos, donde estas mujeres se criaron y desarrollaron sus primeras prácticas de militancia. Reconocerse como feminista en la economía popular es entendido por las referentas como un distanciamiento del “feminismo blanco” y “liberal”, del que lucha por los “derechos individualizados” y no abraza “la problematización de las violencias que se dan a través de la deuda” ni “acompaña otras luchas”. El feminismo popular emerge de la lectura de realidades de vida atravesadas por múltiples violencias y vulnerabilidades, de abandonos y carencias, de incertidumbres y desprotecciones. Estas vivencias no solo contribuyen a construir una propia visión del feminismo, sino también una forma específica de militar sindical y políticamente. Ello implica tanto un aspecto simbólico centrado en el reconocerse como “sujetas políticas” como un cambio en la práctica, ligado al “hacerse cargo” y poner “la propia impronta” en las formas de hacer política, por ejemplo, para disputar los horarios de las reuniones, lo cual resulta un aspecto crucial en tanto y en cuanto las tareas de cuidado y gestión del hogar continúan recayendo en gran parte sobre estas mujeres. Asimismo, conlleva diversos aprendizajes en torno a las formas de hacer política y desarrollar la retórica y la oratoria. En palabras de nuestras entrevistadas, este pasaje suele expresarse bajo la idea de un primer reconocimiento centrado en que “revolver la olla” es un “acto político” que se enmarca en relaciones estructurales de desigualdad más amplias –no solo de género, sino también sociales, económicas y políticas– y, a la par de ello, en construir un camino para “hacerse cargo” entendiendo por ello “apropiarse de los lugares de poder”.

Tal como afirman Tania Rodríguez y Clara Chevalier (2021) la capacidad de ocupar espacios de decisión, de negociar y ejercer la voz en el ámbito público son atributos que encarnan y definen a los roles masculinos. En tal sentido, la participación de las mujeres “en espacios reglamentados a partir de dichos atributos y la alteración de esas reglas a partir de nuevas prácticas y subjetividades políticas

desbordan las estructuras tradicionales de ejercicio de poder predominante en organizaciones políticas y sindicales” (69).

Al respecto, una de las estrategias que emerge en las entrevistas de manera recurrente para hacer escuchar la propia voz y ganar un lugar en las negociaciones refiere al actuar “sin pedir permiso”. Teniendo en cuenta que el mundo sindical en Argentina funciona en base a una estructura vertical y piramidal, el “pedir permiso” es parte de una dinámica cotidiana, más allá de las diferencias de género. Sin embargo, tal como expresa Tali Goldman, “vuelven a ser siempre los varones quienes dan permiso, o no, a las mujeres para hacer, opinar, debatir” en tanto que estas “reglas permisivas” son “ontológicamente patriarcales” (2018, p. 25). Actuar sin pedir permiso es una forma de romper con ese esquema histórico de funcionamiento en el marco de una organización que se propone construir otro modo de hacer sindical.

La mujer de la economía popular no pide permiso para utilizar su voz. Yo no le pido permiso a Juan para decir lo que digo y dejo de decir. Porque lo que digo y no es parte de la historia de la construcción de la cual soy parte. ¿A quién le voy a pedir permiso? (Jackie Flores, coordinadora del Programa de Promotoras Ambientales de la CABA, MTE-CTEP, 2018)

Yo cuando voy a todas las reuniones sindicales, a la Casa Rosada, ¡son todos varones! Y si no tuviera la voz que tengo y la jeta que tengo, ¡no me dan ni siquiera el micrófono para hablar! Es más, ni mi nombre ponen a veces, yo le arranco el nombre a una silla voy y me siento. Más vale, mira si les voy a pedir permiso, eso de pedir permiso las mujeres ya lo dejamos de hacer hace mucho tiempo, y aprendimos un montón (Dina Sánchez, secretaria Adjunta, UTEP, agosto 2022)

Aun así, a la par de estas expresiones, la referencia al aval de los varones aparece de manera frecuente en los discursos de las entrevistadas:

Lo que tiene el gringo piola es que nos deja ser, nos deja caminar. En los lugares que él no puede estar y que son muchas veces que no puede estar a propósito, para nosotras empujar (Norma Morales, secretaria Adjunta, UTEP, julio 2023).

A veces a actividades para que vaya la UTEP y lo convocan sólo a él. Y él nos convoca a nosotras, ahí porque yo entiendo que ya la representación de la UTEP, si la regalamos, se vuelve de nuevo a naturalizar. Está bien, nosotros tenemos un secretario y hace un consenso, las compañeras nos bancan y nos quieren, y nos parece que no puede ser que nosotras hagamos los trabajos más fuertes en los territorios y vaya un solo compañero a representar el sector (Dina Sánchez, secretaria Adjunta, UTEP, junio 2023).

Los testimonios permiten entrever cómo la reproducción de la referencia masculina en la posición de liderazgo en el ámbito sindical está garantizada también por la validación de los interlocutores externos. Así, los obstáculos para el ejercicio del poder de las mujeres en él radican tanto en la necesidad de la ratificación masculina de sus decisiones (Amorós Puente, 2004), en su propia autovaloración y posicionamiento y en la legitimación externa de dicho rol. Por ejemplo, en lo que respecta a otros representantes sindicales o políticos –los que dan los micrófonos, ponen los nombres en las sillas y realizan las invitaciones a reuniones y negociaciones– o bien de los medios de comunicación que contribuyen a visibilizar y difundir los posicionamientos y acciones de las organizaciones.

REFLEXIONES FINALES

La construcción de políticas de igualdad en el mundo sindical ha tenido avances sustantivos en los últimos años, que han sido importantes, pero no suficientes. La implementación de la ley de cupo sindical, la creación de protocolos contra la violencia, el avance en las políticas de formación con perspectiva de género, la incorporación de cláusulas específicas en los convenios colectivos de

trabajo, la alianza de los movimientos feministas con los espacios de mujeres sindicales, entre otros, han habilitado un camino de reducción de asimetrías que aún tiene un importante recorrido por andar. De ahí que los avances hacia la igualdad de género no son lineales, sino que estos se construyen a ritmos dispares en función de la “correlación de fuerzas del momento” y expresan una disputa permanente entre “los progresos y el mantenimiento del *statu quo*” (Godinho Delgado, p. 38).

El análisis de las desigualdades de género y las estrategias entabladas por los/as referentes del mundo sindical dentro de sus organizaciones para revertirlas cobran un particular interés en casos como el analizado en este capítulo. Y ello porque al abordaje de problemáticas que comparten con otros sindicatos, en estos casos se añade a su vez un vacío regulatorio en lo que respecta a la formalización de sus organizaciones y de pautas que guíen la negociación. El caso de la UTEP resulta significativo en tanto y en cuanto ha logrado la creación de algunas regulaciones específicas para su sector de representación, así como una figura jurídica especial que norma su accionar. Asimismo, las características de su base material de representación y los tipos de ocupaciones que estos/as trabajadores/as llevan a cabo implica que las demandas entabladas suelen abarcar desde una disputa de carácter más amplio en términos de garantizar el reconocimiento de sus representados/as como trabajadores/as hasta la construcción de propuestas para dar respuesta a un cúmulo de vulneraciones sufridas que trascienden en amplia medida la dimensión laboral. Entre estas cuestiones y a pesar del carácter feminizado del sector, las lógicas de desigualdad en el acceso a los distintos recursos de poder sindical se reproducen de manera similar a lo que sucede en las organizaciones sindicales “clásicas”. La incorporación de algunas políticas específicas, como la paridad en los cargos de representación, representa un avance importante en el camino hacia la distribución del poder posicional, pero no deja de estar atravesada por otras prácticas que limitan su ejercicio de forma legítima y explícita. Estos obstáculos conllevan también una desvalorización de las demandas de las mujeres –fundamentalmente

cuando estas se vinculan a problemáticas directamente asociadas con las desigualdades de género-, que suelen tener un peso menor en la construcción de la agenda político-sindical y, a la par de ello, un menor acompañamiento por parte de los varones en las movilizaciones y otras formas de acción colectiva.

La búsqueda de imponer los propios significados y delimitar qué es lo que es objeto de demanda forma parte de las disputas por el poder simbólico y se encuentran fuertemente imbricadas con aquellas entabladas en torno al ejercicio de la palabra y la toma de decisiones. Entre las múltiples estrategias adoptadas, la construcción de poder personal resulta central para construir liderazgos femeninos. La adquisición de legitimidad es también una forma de poder investir a otras mujeres para que el propio poder pueda reproducirse y transmitirse. Estas referentas, posicionadas desde el feminismo popular, conciben que “la lucha” debe ser “colectiva”, que requiere debatir e incorporar a los varones a una construcción conjunta y abocarse a construir estrategias de manera conjunta para revertir las múltiples vulneraciones que atraviesan a los sectores más relegados del país, y que afectan en especial a las mujeres e infancias. Frente a las barreras impuestas por los varones, que implican distintos niveles de violencias, estas mujeres se reconocen como “sujetas políticas”, disputan su lugar en la organización y el acceso a cargos y mesas de negociación “sin pedir permiso”.

Al momento, los avances han sido significativos. A diferencia de lo que sucedía décadas atrás en el marco de las organizaciones sociales y comunitarias donde la amplia mayoría de las trabajadoras y militantes eran mujeres y los referentes varones, la construcción de la UTEP habilitó una mayor participación de las primeras en cargos de dirección. Estas mujeres han asumido roles de conducción en el sindicato y algunas de ellas también han accedido a cargos legislativos y de dirección en la gestión de políticas públicas, rompiendo no solo barreras de género sino también de clase.

El actual contexto del país, tras la asunción del gobierno libertario de Javier Milei, ha abierto nuevos frentes de lucha en los que garantizar la subsistencia y luchar contra las políticas de

hambre cobraron un rol central frente al aumento de los niveles de desigualdad y la precarización de los ingresos. El nuevo contexto ha implicado retrocesos en algunas luchas, como aquella vinculada al reconocimiento de los trabajos comunitarios, más aún en el marco de un discurso gubernamental que niega las desigualdades de género y que ha avanzado en el desmantelamiento de los dispositivos y políticas construidos durante la gestión anterior. Sin embargo, tal como expresa una de nuestras entrevistadas, los momentos de crisis “son la oportunidad específica de construir cosas nuevas”. El devenir de esta construcción es aún incierto y dependerá en gran medida de cómo se reconfiguren las relaciones de fuerza y las alianzas entre las distintas facciones del campo popular y feminista.

BIBLIOGRAFÍA

- Acker, Joan (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02610151211209072/full/html>
- Amorós Puente, Celia (2004). Las élites profesionales femeninas. *Claves de razón práctica*, (143), 66-69.
- Arriaga, Ana Elisa y Aspiazu, Eliana (2022). Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina. *Descentralizada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 6(1), 1-16. <https://www.descentralizada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/dese162/15220>
- Bermúdez Figueroa, Eva y Roca Martínez, Beltrán (2019). Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. *Sociología del Trabajo*, 95, 53-72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7251261>
- Bertellotti, Ariel (2019). Estimación cuantitativa de la economía popular. Buenos Aires: Observatorio de Coyuntura Económica y Políticas Públicas. Recuperado de: https://docs.wixstatic.com/ugd/54048a_87f5b2dcf38f4e76bbbbf5be49746f5e.pdf
- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loïc (2005). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Bradley, Harriet (1999). *Gender & Power in the Workplace. Analysing the Impact of Economic Change*. Londres: Red Globe Press London.

Britwum, Akua; Douglas, Karen y Ledwith, Sue (2012). Women, gender and power in trade unions. En Sarah Mosoetsa y Michelle Williams (Eds.), *Labour in the Global South: Challenges and Alternatives for Workers* (pp. 41-64). Ginebra: International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/labour-global-south-challenges-and-alternatives-workers>

Cambiasso, Mariela y Yantorno, Juliana (2020). La militancia sindical de las mujeres trabajadoras en Argentina: abordajes teóricos y dimensiones analíticas desde un enfoque sociológico. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, (17), 123-142. <https://www.archivosrevista.com.ar/numeros/index.php/archivos/article/view/281>

Gardner, Margaret (1983). Union strategy: a gap in union theory. En Bill Ford y David Plowman (Eds.), *Australian unions: an industrial relations perspective* (pp. 49-72), Melbourne: Ed. Macmillan.

Godinho Delgado, Dídice (2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Godinho Delgado, Dídice (2020). El desafío de compartir el poder sindical. En Nora Goren y Vanesa Prieto (comps.). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 27-65), Buenos Aires: CLACSO-UNPAZ.

Goldman, Tali (2018). *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Buenos Aires: Editorial Octubre.

Goren, Nora (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1(2), 1-21. <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/307/146>

Goren, Nora y Prieto, Vanesa Lorena (2020). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO-UNPAZ.

Hyman, Richard (1975). *Industrial Relations: A Marxist Introduction*. Londres: MacMillan.

Ledwith, Sue (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(2), 185-199. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1024258912439145>

Osborne, Raquel (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y sociedad*, 42(2), 163-180. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/download/POSO0505230163A/22961/24122>

Ratto Ribó, Nicolás (2019). Estrategias sindicales y recursos de poder. Presentación y prueba empírica de un marco para el análisis de las variedades sindicales en Chile y en América Latina. *Astrolabio*, (23), 134-168. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/astrolabio/article/view/23425>

Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular [RENATEP] (2021). Hacia el reconocimiento de las trabajadoras y los trabajadores de la economía popular. Primer informe de implementación. Reporte Mayo 2021. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/05/informe_completo_renatep.pdf

Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular [RENATEP] (2023). Juventudes y Economía Popular en el ReNaTEP. Reporte Abril 2023. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/08/informe_juventudes_y_economia_popular_en_el_renatep_28_sep_2023.pdf

Rigat-Pflaum, María (2008). Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género. *Nueva sociedad*, 218, 40-56. https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3570_1.pdf

Rodriguez, Tania y Chevalier, Clara (2021). “Es con nosotras”. Participación de mujeres en las organizaciones sindicales. En N. Goren (Ed.), *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina* (pp. 59-80). Buenos Aires: EDUNPAZ-CLACSO.

Scott, Joan (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Marta Lamas (Ed.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). PUEG-UNAM.

Senén González, Cecilia y Del Bono, Andrea (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo/Universidad Nacional de La Matanza.

Varela, Paula (2020). Género y trabajo, una relación ineludible (Introducción). En Paula Varela (Ed.), *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la nueva ola feminista* (pp. 7-20). Buenos Aires: CEIL-CONICET.

Webster, Edward; Britwum, Akua y Bhowmik, Sharit (2017). *Crossing the divide: Precarious work and the future of labour*. Sudáfrica: University of KwaZulu-Natal Press.

EL TRABAJO ANTE LA REVOLUCIÓN DIGITAL

**ENTRE EL AUMENTO DE LA EXPLOTACIÓN Y
LAS NUEVAS OPORTUNIDADES**

EL TRABAJO ANTE LA REVOLUCIÓN DIGITAL

Marga Ferré

INTRODUCCIÓN

El capitalismo digital no tiene tanto que ver con nuevas tecnologías como con nuevas formas de explotación humana. Esta es la conclusión de este capítulo y para argumentarlo quisiera compartir con quien lee las conclusiones de los análisis que estamos haciendo sobre qué es y cuáles son las consecuencias de la revolución digital y, lo que es más importante, qué alternativas y propuestas hay para utilizarla en beneficio de una mayoría social.

Voy a partir del impacto del capitalismo digital en el mundo del trabajo desde los tres pilares que lo componen, y haremos una visita a la teoría del fin del trabajo, el capitalismo de vigilancia, la polarización salarial que provoca y el extractivismo que lo sostiene.

En la segunda parte, entraremos en las alternativas, porque son perfectamente posibles, desde una propuesta de democratización de la era digital. Lo haré desde la idea clave de regular desde lo público, un nuevo contrato social, la apuesta por una inteligencia artificial ética y la demanda de que los datos no sean una mercancía. Empecemos por el principio, por las alertas sobre cómo la revolución digital está afectando al trabajo, según las propias agencias que lo promueven.

IMPACTOS PREVISTOS EN EL TRABAJO DE LA REVOLUCIÓN DIGITAL

Hay una riada de estudios que nos muestran que los cambios tecnológicos que se están produciendo en el sistema productivo van a afectar en la próxima década al 50 por ciento de los trabajos tal como los conocemos hoy.

Sabido es que cada vez que se introduce una nueva tecnología en un sistema de producción lógicamente se produce una disfunción, hay trabajos que dejan de existir y hay nuevos trabajos que se generan, es decir, la IA está generando nuevos trabajos, pero eso no es lo que nos afecta. Lo que nos afecta es que dentro de ese 50 por ciento, hay un 35 por ciento de trabajos que van a cambiar sustancialmente por el uso de esas tecnologías.

La propia empresa responsable de ChatGPT¹ publicó un documento en el que analiza el futuro impacto de su tecnología en el mercado laboral estadounidense.² Según señala, alrededor del 80 por ciento de la fuerza laboral de los trabajadores de Estados Unidos tendrán al menos un 10 por ciento de sus tareas afectadas por ChatGPT y tecnologías similares. Añadiendo además que el 19 por ciento de los puestos de trabajo serían afectados directamente.

La entidad financiera Goldman Sachs, en una investigación propia,³ estima que la inteligencia artificial podría ocasionar una disrupción en el mercado laboral que afectaría a 300 millones de empleos en todo el mundo.

Según este documento, el avance en inteligencia artificial podría conducir a la automatización de una cuarta parte del trabajo realizado en Estados Unidos y Europa, mientras que alrededor de las dos terceras partes de los trabajos actuales están

1 Jimenez de Luis, Ángel (14 de marzo de 2023). Ya está aquí GPT-4, el nuevo modelo de lenguaje de OpenAI. El Mundo. <https://www.elmundo.es/tecnologia/2023/03/14/6410cba321efa02b2f8b45bb.html>

2 Elondou, Tina et al. (2023). GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models. <https://arxiv.org/pdf/2303.10130.pdf>

3 Hatzius, Jan et al. (2023). The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth (Briggs/Kodnani). Goldman Sachs Economic Research. https://www.key4biz.it/wp-content/uploads/2023/03/Global-Economics-Analyst_-The-Potentially-Large-Effects-of-Artificial-Intelligence-on-Economic-Growth-Briggs_Kodnani.pdf

expuestos a un grado de automatización, afectando al 64 por ciento de la fuerza laboral estadounidense. Explicita que un 30 por ciento de trabajadores, que realiza trabajos físicos o al aire libre, no se verán afectados; sin embargo, expone que hay un 7 por ciento mucho más vulnerable ya que más de la mitad de su trabajo podrá realizarlo una IA.

De hecho, como veremos más adelante, el grupo más afectado son los trabajadores de cuello blanco, trabajadores con estudios que realizan tareas en legal y administración; empleos como coordinador de ventas, managers, algunos tipos de gestores y asesores legales.

Lo que estos datos nos dicen, y este es mi argumento, es que el capitalismo digital está modificando de forma epistemológica la forma en la que vivimos y trabajamos y que la dimensión y la velocidad de los cambios están yendo muy por delante tanto de las legislaciones como de la función de los sindicatos en la defensa del trabajo decente ante esta nueva realidad.

Las alertas han de producirse para evitar que los agentes motrices de estos cambios no sean monopolizados por las fuerzas de mercado vinculadas a los oligopolios tecnológicos y a una nueva forma de colonización digital.

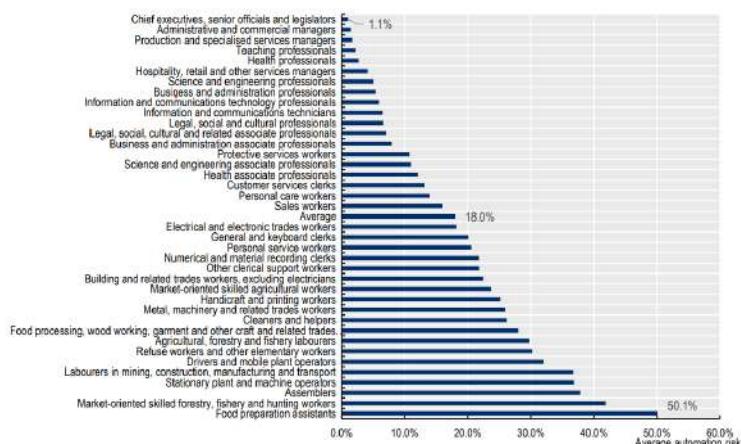
LOS TRES PILARES DEL CAPITALISMO DIGITAL

Cuando uno habla de capitalismo digital la mayoría de la gente piensa en plataformas digitales, en las aplicaciones de sus teléfonos móviles y la forma en la que usan internet. Y es verdad, la economía de plataformas es una parte del capitalismo digital, pero no toda y, atendiendo a cómo afecta a la forma de producir y trabajar, ni siquiera la más importante.

Los tres pilares de la revolución digital que estamos viviendo son las comunicaciones (5G, 6G y en un futuro próximo, los computadores cuánticos), la robótica avanzada y el uso y aplicación de la IA. A efectos del mundo de trabajo conviene analizarlos de forma separada, a pesar de que los tres pilares se desarrollan de manera conjunta e interconectada, ya

que la manera en la que transforman la forma trabajo es paradójicamente muy diferente atendiendo a la tecnología aplicada. Veamos los datos. Según la OCDE, los trabajos que están siendo más afectados por la automatización o robotización son aquellos cuyas formas de producción son susceptibles de automatizarse, es decir, sustituye o modifica los procesos productivos intensivos en mano de obra manual.

Gráfico 1. Empleos más afectados por la automatización



Fuente: Georgieff, Alexandre y Milanez, Anna (2021). Policy Brief on the Future of Work: What happened to jobs at high risk of automation? OECD Social, Employment and Migration Working Papers, (255).

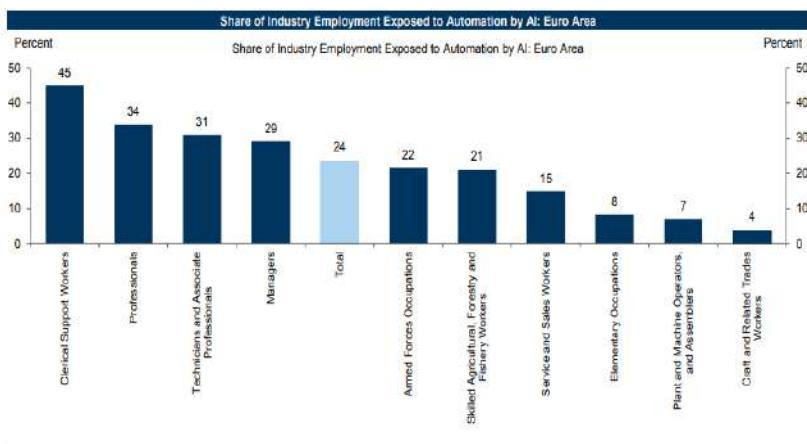
Como se ve en el Gráfico 1, el sector más afectado es el de la industria alimentaria, pesca, ensambladores, operadores de máquinas fabriles, minería, construcción, transporte y manufactura. Prestemos atención al impacto que puede tener en el sector de la limpieza, industrial y doméstica, por el enorme número de trabajadoras que lo realizan.

Lo que los datos nos muestran es que la robótica avanzada, la ola de automatización en la que ya estamos inmersos, afecta fundamentalmente a miembros de la clase trabajadora

tradicional (manual y fabril e intensiva en mano de obra). Son sectores en los que la acción sindical tiene mucha experiencia y en los que la introducción de maquinaria o robótica no es un fenómeno nuevo. Lo que pretendo argumentar es que la clase trabajadora y sus formas de organización tienen saber acumulado sobre cómo reaccionar ante los procesos de automatización.

El fenómeno nuevo, para el que no hay precedentes por su dimensión y velocidad, se visualiza al analizar los impactos de la Inteligencia Artificial en el mundo del trabajo, ya que todos los datos nos muestran que su incidencia es y va a ser enorme en el otro espectro de la clase trabajadora: los trabajadores y trabajadoras de cuello blanco. Tomo los últimos datos de la consultora Goldman Sachs (de ahí la imprecisión académica de sus categorías laborales).

Gráfico 2. Empleos industriales más expuestos a la Inteligencia Artificial



Source: Goldman Sachs Global Investment Research

Fuente: Goldman Sachs Economic Research. https://www.key4biz.it/wp-content/uploads/2023/03/Global-Economics-Analyst_-The-Potentially-Large-Effects-of-Artificial-Intelligence-on-Economic-Growth-Briggs_Kodnani.pdf

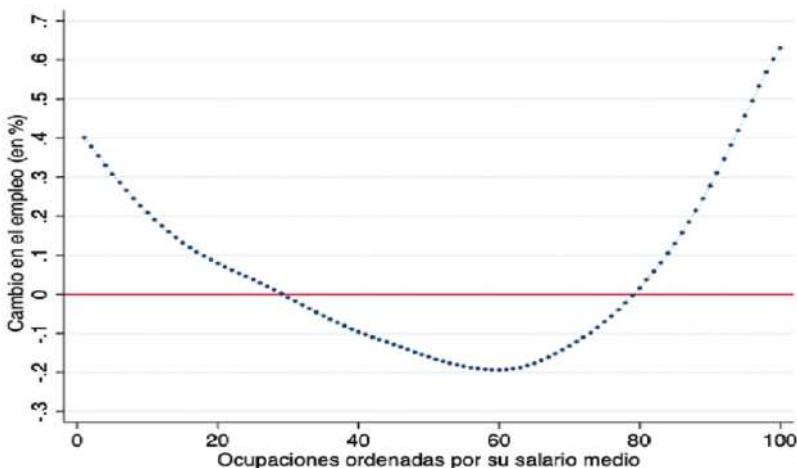
El grupo más afectado por la IA es el de trabajadores con estudios que realizan tareas en legal y administración, pero también

los managers, los técnicos de ventas, los brókeres bursátiles y los analistas y asesores de todo rango; es decir, la parte de la clase trabajadora más vinculada a las clases medias e incluso alta. La paradoja con la que iniciaba este apartado es que uno de los pilares del capitalismo digital, la IA, afecta de forma severa a los trabajadores de cuello blanco y managers y directivos, pero no a la clase trabajadora manual o fabril, ni a los trabajadores informales.

Esta divergencia no hace más que profundizar las brechas laborales que tienen su expresión en divergencias salariales de enorme importancia en el comportamiento de nuestras sociedades.

POLARIZACIÓN SALARIAL Y CAÍDA DE LAS CLASES MEDIAS

Esta polarización laboral que las nuevas tecnologías agigantan apunta a ser una de las causas estructurales de la caída de las clases medias como fenómeno global: se está acentuando la tendencia que polariza los salarios. Pongo como ejemplo España, pero les invito a analizarlo como fenómeno global provocado por la digitalización del capitalismo.



Fuente: Rodríguez, Juan y Sebastian, Raquel (2023). Desigualdad de las rentas de mercado en España: procesos generadores y políticas. *Cuadernos Económicos de ICE*. 10.32796/cice.2023.105.7559.

Lo que el Gráfico 3 muestra es que están creciendo el número de empleos con salarios bajos y, paralelamente, aunque en menor porción numérica, el número de empleos con salarios muy altos. Lo que decrece, y de forma significativa, son los salarios medios. Esto tiene mucho que ver con las habilidades y requerimientos de especialización en el uso de las tecnologías de las que hablamos, ya que los trabajos de cualificación y salarios medios son el punto intermedio más afectado por ambos, la digitalización y la automatización, de los procesos productivos y la prestación de servicios.

Lo relevante es que estos son los sectores que tradicionalmente han formado las clases medias, por lo que su disminución en número puede llevar a cambios en la forma en la que la sociedad se mira a sí misma, al haber sido las clases medias la medida sobre la que se ha construido toda una cosmovisión en las sociedades de la era contemporánea. Lo que pretendo trasladar es la idea de que los cambios profundos en las clases medias tienen y tendrán consecuencias políticas.

LA TEORÍA DEL FIN DEL TRABAJO

Acompañando a los procesos de digitalización encontramos toda una teoría que habla del fin del trabajo, de la sustitución del trabajo humano por máquinas, lo que cambiaría la totalidad del sistema productivo de tal forma que pudiera acabar con la función del trabajo. Es falso, por supuesto, pero la teoría que lo sustenta no tiene tanto que ver con el fin del trabajo como con el fin de la clase obrera organizada, que no es lo mismo.

Lo que se pretende es que el trabajo informal, personal e individualizado a través de las aplicaciones de las plataformas, basado en la autopromoción individual y la desregulación de las relaciones laborales acabe con la clase trabajadora organizada, no con el trabajo (el capitalismo sin el trabajo deja de existir, la tesis es obviamente absurda).

Lo que pretenden es que la individualización de las relaciones laborales haga inoperante la existencia de la clase trabajadora

organizada, por eso alerto de esta forma perversa de entender la tecnología. La sustitución de trabajadores por máquinas o algoritmos puede generar miedo y ansiedad, por lo que su exageración (el fin del trabajo) puede usarse con fines políticos.

CAPITALISMO DE VIGILANCIA

Se ha denominado capitalismo de vigilancia al régimen que viene a sustituir al régimen de disciplina en el trabajo, algo muy importante para los laboralistas. Es decir, cuando se concibe el trabajo en un espacio físico, la disciplina se ejerce en el puesto de trabajo de forma física y sobre un cuerpo: jornada, horas extra, sanciones, etc.

Hoy esta disciplina viene a ejercerse a través de la vigilancia digital que, usando los dispositivos digitales, individualiza la relación del trabajador con su patrón: ya no tiene horarios laborales, se le pueden enviar órdenes a las 2 de la mañana, el trabajador tiene que estar permanentemente disponible. A través de estas herramientas digitales, el capital no solo controla el tiempo que dedicas a trabajar, sino que el empleador puede vigilar la totalidad de tu tiempo.

De manera perversa, este capitalismo de vigilancia se alimenta de los datos que los trabajadores de manera voluntaria introducen en sus dispositivos móviles como parte de lo que ellos consideran su libertad individual. Las personas alimentan voluntariamente la máquina del capital que los está vigilando.

COLONIALISMO DIGITAL Y EXTRACTIVISMO

“El capitalismo digital es una mina, no una nube” titulaba de forma acertada el informe que sobre extractivismo y neocolonialismo digital realizó el Transnational Institute.

A las grandes empresas tecnológicas, como Alphabet, Amazon, Apple, Microsoft o Meta, así como a sus versiones chinas, como Alibaba, Tencent y Weibo, les gusta afirmar que los datos son una nueva materia prima que está ahí para ser aprovechada, como si los datos se obtuvieran y diseminaran de forma mágica, intangible e inmaterial.

Esta narrativa naturaliza y oculta las descomunales infraestructuras que se construyen con el fin de generar datos, y oculta a los actores que se apropián, agregan y venden estos datos para obtener beneficios económicos. Es un relato, el de la inocuidad de estas tecnologías, que menosprecia la violencia implicada en la extracción de los materiales utilizados para crear la transformación digital.

La naturaleza colonial de la economía digital se hace más visible en los viejos y nuevos escenarios del extractivismo en todo el mundo. Este nuevo extractivismo adopta dos formas, la más brutal de las cuales es la fabricación de un volumen exponencialmente creciente de dispositivos electrónicos y digitales que dependen no sólo de la explotación de elementos de tierras raras y metales escasos, sino de la mano de obra humana que los extrae y en la logística fósil de su transporte.

La segunda forma de extracción, no menos explotadora en mano de obra que la anterior, aunque menos visible y conocida, es la apropiación de nuestros propios datos.

La velocidad de los cambios que la revolución digital acelera no ha permitido hasta ahora debate serios sobre regulaciones, alternativas, límites y usos sociales, pero ya ha llegado el momento de hacerlo y, por ello, en todo el mundo están surgiendo propuestas y alternativas que me atrevo a resumir de la forma siguiente.

DEMOCRATIZAR LA ERA DE LA DIGITALIZACIÓN

Hoy, la lucha por el trabajo con menos horas, más salario y más derechos se hace técnicamente posible, pero enfrenta, como hace siglos, la amenaza de una nueva forma de colonialismo, monopolios y degradación de las condiciones laborales, imprescindibles para garantizar los inmensos niveles de acumulación de las multinacionales digitales. Enfrentarlas es el reto, también para garantizar un trabajo libre de explotación.

La buena noticia es, por supuesto, que se están generando resistencias. Como cualquier forma de explotación laboral, esta explotación digital se frena como se ha frenado siempre: con Estados

y legislaciones fuertes y con buenos sindicatos. Es perfectamente posible modificar este sistema.

Defiendo profundamente el carácter performativo de la política y es que, además, no solo se generan resistencias, sino que esta revolución digital está abriendo la imaginación y la praxis política a la creación de nuevas utopías, a la generación de alternativas posibles sobre la base de la tecnología disponible, disputando, por supuesto, la propiedad de esta tecnología. Nos permite pensar que es posible utilizar dicha tecnología en beneficio de las mayorías sociales, permite la posibilidad de trabajar menos horas y menos años o construir una democracia económica real.

REGULAR LA LEY DE LA SELVA DIGITAL: ES EL MOMENTO DE LO PÚBLICO

La revolución digital está cambiando nuestras vidas, pero debemos ser más conscientes de que también está cambiando nuestra sociedad. En Europa y en América Latina, la autonomía digital no existe, al haber supeditado todo el desarrollo de estas nuevas tecnologías a las Big Tech estadounidenses, las empresas privadas más grandes del mundo y de la historia.

Muchos países están desarrollando políticas en torno a los datos, el código fuente, el comercio de productos digitales y otros bienes y servicios relacionados, pero en las actuales negociaciones, tanto en la Unión Europea, como en los gobiernos de América Latina o en la Organización Mundial del Comercio, los gigantes tecnológicos presionan y consiguen obstaculizar todo intento de regulación de los mercados digitales.

Lo que estamos viendo es una pugna entre las Big Tech y los Estados para generar políticas públicas y normas que beneficien a toda la sociedad y no solo a las grandes empresas estadounidenses que monopolizan, en Europa y las Américas, el sector. No regular estos cambios impide que los desarrollos tecnológicos liberen su capacidad de ser un beneficio para todos y todas, para generar tecnologías diversas, soberanas y centradas en las personas y las comunidades.

La Unión Europea ha sido el primer espacio político del mundo en intentar tímidos avances con la promulgación de la Ley de la Inteligencia Artificial (AIA) y la Directiva de Servicios Digitales (DSA), claramente insuficientes al no intervenir en el mercado digital. Lo llamativo es que fuera de Europa, la UE no defiende regulación alguna en el mercado global y esto no es aceptable.

Durante años, Google, Apple, Facebook, Amazon y Microsoft (GAFAM) han intentado impulsar esta agenda en la que quieren reglas que no permitan poner reglas. Los lobbys de las empresas norteamericanas han llegado a niveles desmesurados, con reuniones constantes tratando de convencer a los negociadores de cualquier país para firmar la agenda de comercio electrónico diseñada por ellos mismos, apuntalando que la dependencia digital de las Big Tech es una forma de colonización digital.

Es hora de pensar fuera de la caja y proponer políticas que regulen en defensa de la ciudadanía y sus derechos y que propongan un desarrollo digital realmente autónomo basado en una concepción humanista de la tecnología. Por eso decimos que es el momento de lo público, para desde una nueva normativa:

- Compartir los códigos fuente
- Regular la circulación de datos
- Desarrollar infraestructura de nubes públicas
- Poner límites y requisitos a los productos digitales
- Un nuevo sistema fiscal para el sector

Proponemos más democracia en la economía digital para que los tres vectores de la revolución digital (Inteligencia Artificial, automatización y tecnología 5G-ordenadores cuánticos) se pongan al servicio del desarrollo económico sostenible, la diversidad tecnológica, la protección de la democracia, la cultura, la educación y las políticas públicas. Es hora de que los Estados regulen seriamente lo que ocurre en Internet, es hora de controlar a las corporaciones tecnológicas que son un freno a un mundo tecnológico diverso, democrático e inclusivo.

Es decir, no se trata solo de regular lo que hacen las multinacionales tecnológicas estadounidenses, sino disputar la propiedad y la generación de tecnología impulsada desde acuerdos públicos. Para ello, es posible desarrollar normas que tengan como objetivo:

- conservar la capacidad regulatoria para proteger a la ciudadanía;
- cooperar en la expansión de nuevos polos digitales;
- promover la eliminación de los paraísos fiscales, que se han vuelto regiones geográficas predilectas a la hora de almacenar datos;
- el pago de impuestos de puertas adentro de los gigantes tecnológicos.

Entendemos que estas medidas son los primeros pasos para andar un camino más sustentable, más democrático y con mayor equidad e inclusión para todos y todas.

UN NUEVO CONTRATO SOCIAL

El contrato social, tal como lo conocemos, se enfrenta al reto de la revolución digital en un marco dominado por el dogma neoliberal que le hace imposible imaginar alternativas distintas al mercado como ente regulador. Ese corsé es el que hay que romper para que, en tiempos de cambios tecnológicos estructurales, estos se hagan en beneficio de las personas y no de las grandes operadoras y propietarias de la tecnología.

Los retos son enormes y sus consecuencias ya se están empezando a sentir. Como hemos visto, la caída de los salarios medios tiene mucho que ver con las habilidades y requerimientos de especialización en el uso de estas tecnologías. Para enfrentar esta caída de las clases medias y la consecuente caída en la recaudación pública, el mantenimiento y aumento de los salarios es esencial, como lo es salir de la zona de confort de lo que conocíamos. Es posible proponer un nuevo contrato social, que conservando lo mejor del creado tras la Segunda Guerra Mundial, se articule sobre 4 ejes:

NUEVAS REGLAS IMPOSITIVAS

La tecnología ha hecho que los rendimientos del capital crezcan mucho más que los del trabajo. En un escenario de automatización de trabajos y economía de plataformas, de empresas digitales con pocos trabajadores y beneficios escandalosos, el sistema impositivo ha de cambiar. Las propuestas que recojo han sido lanzadas ante la necesidad de financiar el Estado sobre nuevos modelos productivos más tecnológicos:

- Para las empresas con presencia digital o automatización significativas, estudiar los impuestos a los robots y un impuesto sobre cifras de negocios más que sobre beneficios.
- Estudiar la aplicación de un impuesto de sociedades ascendente para las empresas que empleen un menor número de trabajadores y acumulen beneficios sobre el uso intensivo de las nuevas tecnologías.
- Proponer una renta mínima universal para aquellas personas que la polarización laboral tecnológica deja fuera del mercado de trabajo.

REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Si parte de nuestros trabajos los pueden realizar algoritmos o máquinas, es lógico proponer que trabajemos menos horas y menos años, con la misma efectividad. La propuesta de reducción de la jornada laboral a 32, 30 o 24 horas semanales ya está lanzada porque es posible y, sobre todo, es racional, incluso dentro del capitalismo.

En España se está discutiendo la aprobación por ley de la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas por semana sin merma salarial. La semana de 32 horas es parte de las demandas del movimiento sindical en Estados Unidos y las experiencias piloto en diferentes países muestran su viabilidad y funcionalidad.

TELETRABAJO

Todas las encuestas nos dicen que, de forma global, los y las trabajadoras que pueden hacerlo prefieren jornadas de trabajo hibridas, con algunos días presenciales y otros remotos. Es la propuesta sobre la que hay que avanzar, porque el trabajo remoto ha venido para quedarse.

La condición es, por tanto, que se desarrolle una legislación que permita a los trabajadores elegir libremente y siempre que se desarrollen regulaciones que faciliten al trabajador y la trabajadora la desconexión digital y el uso libre de su tiempo no laboral. En el mundo se están produciendo una miríada de debates y regulaciones al respecto.

UNA LEY RIDER

En la economía de plataformas la gran batalla es la consideración de los trabajadores como autónomos prestadores de un servicio, cuando no lo son. En España ganamos ese derecho con la Ley Rider, que reconoce la relación laboral, es decir, la consideración de trabajadores de facto y con derechos de los repartidores, conductores o cualquier trabajador de las plataformas con base a aplicación de servicios. Les propongo que la estudien y la promuevan ya que considero que es una de las mejores legislaciones del mundo al respecto.

UNA INTELIGENCIA ARTIFICIAL ÉTICA

Mucho se habla de la Inteligencia Artificial (IA) y poco de la ética que debería acompañarla. De hecho, es una tecnología que se está desarrollando sin ninguna legislación y, cuando se intenta, carece de perspectiva ética. Por ello, movimientos sociales y académicos han lanzado propuestas que les pretendo resumir.

La Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea (Ley de IA), pese a ser una de las primeras normas del mundo, no contiene principios básicos de derechos humanos. La UE ha dado prioridad al interés de la industria⁴ por encima de la protección de los ciudadanos y sus derechos porque no prohíbe el uso temerario⁵ ni la exportación de draconianas tecnologías de IA y carece

⁴ Amnesty International (27 de noviembre de 2023). EU: France, Germany and Italy risk unravelling landmark AI Act negotiations. Amnesty International.

⁵ Amnesty International (9 de diciembre de 2023). EU: Bloc's decision to not ban public mass surveillance in AI Act sets a devastating global precedent. Amnesty International. <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2023/11/eu-france-germany-and-italy-risk-unravelling-landmark-ai-act-negotiations/>

de fuertes disposiciones sobre rendición de cuentas y transparencia. Sería bueno que los Estados introduzcan una legislación sobre IA sólida y vinculante que dé prioridad a las personas y sus derechos.

La sociedad civil ha hecho propuestas legislativas⁶ para que se amplíen derechos y garantice una IA basada en el desarrollo humano y en:

- Un enfoque preparado para los futuros riesgos de la IA, para que puedan actualizarse la lista de “riesgos” de la IA y los criterios de lo que se consideran “riesgos inaceptables” (y, por tanto, prohibidos) y los riesgos de manipulación.
- Incluir como sistemas de “alto riesgo” todos los que usan datos físicos, fisiológicos, de comportamiento y biométricos; todos los usos de la IA para predecir migraciones y todos los relacionados con la sanidad o lo seguros.
- Prohibir los sistemas de la IA que supongan un riesgo inaceptable para los derechos fundamentales: los sistemas de manipulación, los que explotan la vulnerabilidad de una persona basándose en género, identidad, raza, condición social o económica, condición de trabajador/a, migrante o discapacidad. Prohibición de la puntuación social en los sistemas de la IA nocivos para la elaboración de perfiles sociales.
- Prohibir prácticas que merman derechos fundamentales:
 - a. El uso de sistema de reconocimiento de emociones a partir de datos físicos.
 - b. La categorización biométrica en espacios públicos para rastrear, categorizar o juzgar a personas en espacios públicos a partir de categorías especiales.
 - c. Usar datos de nuestros cuerpos para inferir comportamientos peligrosos.

6 An EU Artificial Intelligence Act for Fundamental Rights A Civil Society Statement.
30/11/2021

- d. Usar la IA por parte de las autoridades policiales y judiciales para hacer predicciones de comportamiento delictivos.
- e. El uso de la IA para aplicar leyes de inmigración

En las cajetillas de tabaco ponen que fumar mata. Con la IA debería suceder lo mismo: toda creación generada por la IA debe tener un etiquetado que anuncie que es una creación artificial.

LOS DATOS NO SON UNA MERCANCÍA

Hasta ahora, los datos sobre nosotros y nosotras que generamos al interactuar con las tecnologías digitales se han considerado propiedad de las empresas tecnológicas, que los venden y los compran como una mercancía más. Venden nuestros datos para diseñar perfiles sobre nosotros y nosotras con el único fin de aumentar sus ganancias con la información que sobre nosotros tienen. Es hora de dar un paso más.

Los datos personales son el centro de la economía digital, pero no son cosas, no son mercancía inocua, sino nuestros perfiles, nuestras preferencias, quienes somos, lo que sentimos y lo que pensamos. No pueden ser una mercancía porque los seres humanos no lo somos. Este enfoque hace que veamos los derechos digitales de una forma completamente innovadora y profundamente humana.

Al no ser mercancías, los datos personales o extraídos de la interacción personal con la nube no deberían comprarse ni venderse, deben ser propiedad del usuario y gestionados públicamente para garantizar su buen uso. Para eso es necesario que los datos sean gestionados y regulados por un organismo público que garantice la protección de los derechos individuales y colectivos, así como el retorno colectivo.

Esto significa que ninguna empresa podrá explotar los datos sin autorización previa de este organismo regulador y sin asegurar que la explotación de los datos beneficie, más allá de la empresa en cuestión, a la sociedad en su conjunto.

Se necesita mayor incidencia por parte de los Estados en el diseño de regulaciones y políticas que permitan tener acceso a los datos sin menoscabar las leyes de protección de datos personales. Es

decir, no se argumenta aquí que los Estados deberían tener acceso indiscriminado, sino que cumpliendo las regulaciones vigentes y protegiendo la privacidad se pueda acceder a la información a fin de diseñar soluciones, políticas, regulaciones y todo tipo de herramientas que permitan un mejor desarrollo de la sociedad. Les propongo dos, esenciales para la garantía de derechos:

- Desarrollar centros de datos e inteligencia artificial de carácter público que recojan datos en tiempo real y ayuden a analizar y diseñar políticas públicas.
- Crear paneles múltiples de datos abiertos para que tanto el gobierno como la ciudadanía, la comunidad científica y la sociedad civil puedan comprender mejor la realidad de sus localidades, del país y de Europa y tomar decisiones informadas.

Queremos que las personas sean, seamos, usuarios y trabajadores y trabajadoras del mundo digital, no productos. No somos materia prima, sino sujetos de derecho. Algo tan simple de entender en otras áreas ha de aplicarse a la tecnología digital.

CAMBIOS Y CONTINUIDADES EN LOS PROCESOS DE TRABAJO EN EL SECTOR INDUSTRIAL

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y DEMANDAS DE GÉNERO EN LA ACTUALIDAD¹

Mariela Cambiasso
Juliana Yantorno

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas el capital introdujo nuevas tecnologías y planteó modificaciones en la organización del trabajo tanto en la industria como en los servicios: automatización de ciertos procesos productivos, reemplazo de trabajadores y trabajadoras por máquinas, avance de la robotización y microelectrónica, incorporación de tecnologías de la información y la comunicación (TICs) que potencian la automatización y robotización de los procesos productivos, profundización de la desregulación y flexibilización de los derechos laborales, incorporación de plataformas digitales, cambios en las modalidades de supervisión y control, entre muchos otros, que impactan sobre las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y la propia cotidianidad en que se lleva adelante el trabajo.²

1 Agradecemos a las delegadas, activistas y dirigentes sindicales que dedicaron su tiempo y compartieron sus experiencias de vida y de militancia con nosotras.

2 Para una periodización sobre estos cambios tecnológicos ocurridos sobre los procesos de producción en la industria y los servicios, ver Míguez (2020).

Con este contexto como trasfondo general, cuyo estudio a nivel global y local viene siendo materia de discusión desde distintos enfoques y campos disciplinares,³ en este artículo buscamos abrir algunos de los interrogantes que vienen atravesando nuestras investigaciones en el sector industrial desde una perspectiva de género. Teniendo en cuenta las percepciones de las mujeres trabajadoras nos interesa poner en discusión y caracterizar estos cambios en los procesos de trabajo considerando: a) la participación de las mujeres en la industria, sus condiciones de trabajo y la forma en que se organizan y dividen las tareas; y b) las demandas que se articulan desde el colectivo de trabajadoras y trabajadores.

Como fuentes de datos tomamos fundamentalmente una serie de entrevistas en profundidad realizadas a dirigentes, delegadas y activistas de ramas industriales seleccionadas. Entre ellas se destacan algunas históricamente feminizadas como alimentación, textil y perfumista;⁴ y otras históricamente masculinizadas como es el sector de fabricación de buques, donde abordamos el estudio del Astillero Río Santiago.⁵ Al mismo tiempo, comenzamos a realizar un análisis exploratorio cuantitativo con los datos sobre mercado de trabajo de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC sobre la dinámica en los últimos 10 años en el sector industrial en relación con la participación de mujeres y varones, que complementamos con el análisis de datos elaborados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (Boletín de Estadísticas Laborales, 2024).

En este artículo nos detendremos en lo que sucede en el lugar de trabajo, el *locus* de la producción, el lugar donde se lleva

3 Al respecto puede consultarse Varela, Gutiérrez Rossi y Cambiasso (2024).

4 Los datos surgen de una investigación en curso en el marco del proyecto PRI-UBA: “El Movimiento de Mujeres en las fábricas: un estudio sobre la militancia sindical de las trabajadoras en los lugares de trabajo en la actualidad”, bajo la dirección de Mariela Cambiasso y la co-dirección de Juliana Yantorno. Agradecemos a Mariano González Vilas por el procesamiento de los datos estadísticos de la EPH-INDEC.

5 Los datos sobre el Astillero Río Santiago (Buenos Aires, Argentina) surgen de la investigación doctoral en curso de Juliana Yantorno, dirigida por la Dra. Paula Varela y financiada por una beca doctoral CONICET, en torno a las desigualdades de género en el lugar de trabajo y las formas de resistencia de las trabajadoras del astillero.

adelante la explotación, donde se expresan las asimetrías, en donde se articulan de un modo específico las relaciones entre género y clase. Como desarrollamos en un artículo previo, Cambiasso y Yantorno (2020), el lugar de trabajo es un ámbito privilegiado para abordar la configuración de una clase trabajadora generizada. Sin embargo, si bien ponemos el foco en las fábricas, entendemos que es indisoluble del ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo, en tanto constituyen espacios diferenciados pero inescindibles y las mujeres de la clase trabajadora se encuentran en el plexo de esa relación (Varela, 2019, p. 16).

El artículo se divide en tres apartados. En el primero, proponemos un recorrido histórico sobre la participación de las mujeres en la industria manufacturera, basándonos en bibliografía especializada y datos estadísticos. En el segundo, avanzamos en una lectura sobre los cambios recientes en los procesos de trabajo industriales, teniendo en cuenta el lugar que ocupan las mujeres, el estado de los debates sobre el tema y los hallazgos que surgen de nuestro trabajo de campo que insertamos en el marco de estas discusiones. En el tercero, abordamos las percepciones de las trabajadoras sobre las desigualdades sexo-genéricas existentes en su trabajo, prestando atención a los reclamos que llegan a configurarse como demandas colectivas.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA INDUSTRIA

La evolución de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y las razones que permiten explicarla es materia de debate. La idea de que su evolución desde inicios del siglo XX puede dibujarse como una curva con forma de U y donde su incorporación creciente recién se consolida a partir de los años 60 adquirió cierto consenso en el campo de los estudios históricos, aunque también recibió cuestionamientos. Queirolo va a criticar esta tesis, sobre todo en el punto en que señala el retroceso del empleo de las mujeres entre los años 1910 y 1950, sosteniendo que la presencia femenina en el mercado de trabajo no solo se consolidó cuantitativamente, sino que se diversificó en numerosas actividades. A partir del análisis

de las mismas fuentes de datos (los censos), aunque abordando otras dimensiones (escalas, sectores, etc), observa que mientras la proporción de mujeres respecto del total de personas asalariadas se mantiene constante, el número absoluto crece. Por eso se pregunta por “los procesos de construcción social de sentido que portan las cifras” (Queirolo, 2019, p. 2) y sostiene que es el instrumento de recolección de datos el que dificulta captar los cambios que ocurren en el mercado de trabajo, porque se construye sobre estereotipos de género (basados en la división sexual del trabajo) que sesgan la mirada, al no ponderar el peso del trabajo reproductivo que pesa sobre las mujeres e influye sobre el modo en que se insertan en el mercado de trabajo. Advierte, entonces, sobre la importancia de poner en diálogo los datos estadísticos con otras fuentes y documentos. Recuperamos este trabajo por dos razones fundamentales: por un lado, porque permite ubicar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en una escala de larga duración desde donde leer su participación en el sector industrial, y por otro lado, porque reflexiona sobre los límites de las fuentes estadísticas a la hora de trabajar en el cruce con la dimensión de género, que resulta importante considerar por el tipo de análisis que proponemos en este apartado.

La mirada optimista sobre la consolidación de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo desde los años sesenta se vio rápidamente cuestionada por la realidad. Se volvía difícil leer la feminización del mercado de trabajo como un rasgo de modernización (García de Fanelli, 1991). Desde los años setenta y ochenta el mundo del trabajo experimentó profundas transformaciones, que condujeron a algunos teóricos a sostener el fin del trabajo y a otros a preguntarse por las metamorfosis de la-clase-que-vive-del-trabajo, parafraseando al sociólogo brasileño Ricardo Antunes (2013). Esta segunda línea es la que recorremos en el presente trabajo, indagando sobre los cambios en el sector industrial.

A partir del análisis de los datos del censo, García de Fanelli (1991) sostiene que en el primer período de sustitución de importaciones la participación de las mujeres en el sector manufacturero era

elevada en comparación con su derrotero posterior: en 1947 representaban el 33 por ciento del total de la fuerza de trabajo femenina, aunque se concentraban fundamentalmente en las ramas textil y alimenticia donde los salarios eran más bajos. Según los datos que exhibe en el texto, ese será el pico a partir del cual la participación de las mujeres en la industria sólo desciende, llegando a representar el 17 por ciento en 1980. Más adelante también cae en el caso de los varones, aunque el descenso es menos pronunciado. La autora destaca el impacto que tuvo la incorporación de nuevas tecnologías en la industria sobre la ralentización general de la dinámica de incorporación de fuerza de trabajo en el sector, también afectada por la crisis capitalista de los años 70. Cuando se enfoca en las mujeres, sostiene que una alta proporción de las operarias del sector textil fueron expulsadas debido a cambios en el proceso tecnológico que impulsó el reemplazo de mano de obra (García de Fanelli, 1991, p. 411). Este dato es importante porque registra el impacto de las innovaciones tecnológicas sobre la caída en la participación de las mujeres en la industria, aunque el texto no profundiza sobre las causas particulares que lo explican. Solo menciona que estar concentradas en una única rama de actividad las tornó más vulnerables a los cambios tecnológicos que allí ocurrieron, pero no plantea un panorama de conjunto que considere, por ejemplo, los puestos de trabajo en que estaban concentradas y aquellos que fueron reemplazados.

Entonces, si se toma como referencia el siglo XX, vemos que las mujeres están presentes en el trabajo asalariado y uno de los sectores donde se verifica su presencia es la industria, aunque predominan las diferencias en torno a los niveles de participación (menor que los varones), las ramas donde se concentran y el tipo de tareas que realizan, tal como se desprende de los estudios de casos de Lobato (1990 y 2001) sobre el sector frigorífico, Badoza (1994) sobre el sector gráfico, Pascusi (2007) sobre el sector textil, Kabat (2007) sobre calzado, y Scheinkman (2023) sobre el sector alimenticio, entre otras.

Entre los años 60 y 70 se desarrollaron otros sectores de la industria manufacturera: metalúrgico, químico, producción de bienes intermedios y de capital. Sin embargo, su capacidad de absorción de fuerza de trabajo era limitada, porque la tecnología utilizada era capital-intensiva, e incorporó fundamentalmente fuerza de trabajo masculina. Como mencionamos antes, las innovaciones tecnológicas también abarcaron a las ramas tradicionales (textil, alimenticia, etc.), generando una reducción de puestos de trabajo y particularmente de la mano de obra femenina. Al mismo tiempo se produce una creciente incorporación de trabajadoras mujeres en el sector servicios, ya sea en áreas como educación y salud, en comercio, o en el área administrativa de las nuevas grandes empresas, dado que los cambios tecnológicos en la industria requerían contratar nuevos servicios. Tanto en los servicios sociales como en los productivos se trataba de puestos calificados que demandaban niveles educativos altos (García de Fanelli, 1991). Este proceso que señala la autora tuvo su correlato en el Astillero Río Santiago, donde para 1974 había 60 mujeres empleadas en el área administrativa, y en la década del 80, con la incorporación de nuevas tecnologías, ingresaron mujeres que habían realizado cursos de computación para llevar adelante tareas vinculadas al uso de computadoras IBM.

Entre mediados de los años setenta y ochenta cae el peso de la industria manufacturera y como consecuencia también caen los niveles de empleo en el sector. La fuerza de trabajo femenina se ve atravesada no solo por el impacto de las innovaciones tecnológicas, sino también por las políticas económicas y la recesión:

Entre 1980 y 1989 la proporción de mujeres en el sector industrial en el Gran Buenos Aires disminuyó 33 por ciento (EPH-Tabulaciones Inéditas). Las mujeres expulsadas de este sector ingresaron a los servicios personales, en particular al servicio doméstico, al trabajo a domicilio,

o bien permanecieron desempleadas (García de Fanelli, 1991, p. 400).

Mientras que quienes se insertaron en los servicios de salud, educación, la administración pública, etc., se vieron atravesadas por el fuerte deterioro de las condiciones de trabajo como consecuencia del desfinanciamiento estatal.

En los años noventa se aceleró el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres. Se mencionan distintas razones, como su acceso a niveles educativos más altos, aunque existe consenso en señalar la caída del ingreso en los hogares, el aumento del desempleo y la precarización de los jefes de hogar como causas principales. Pero, en un contexto de fuerte reducción de los costos laborales y flexibilización de las condiciones de uso de la fuerza de trabajo, el crecimiento en la tasa de actividad no se tradujo en un aumento de los niveles de ocupación, que crecieron muy poco, sino en el incremento de los niveles de desocupación y subocupación de las mujeres (Contartese y Maceira, 2005).

Si nos enfocamos en su participación en la industria manufacturera, vemos que para 1996 representaban el 18,2 por ciento de la fuerza de trabajo registrada. Para este período se resalta otro dato importante: el peso que comienza a adquirir el empleo no registrado entre las mujeres ocupadas en la industria. Contartese y Maceira (2005) señalan que entre 1994 y 2004 se produce un aumento de la presencia femenina entre los ocupados de la industria, que pasa de 24,6 a 29,3 por ciento. Sin embargo, además de localizarse en unas pocas ramas (alimentos, bebidas y tabaco, textil, confecciones y calzado), se explicaría por el crecimiento en el empleo no registrado, ya que el empleo registrado de las mujeres casi no se modificó en ese mismo período: pasó del 18 al 18,7 por ciento entre 1996 y 2004.

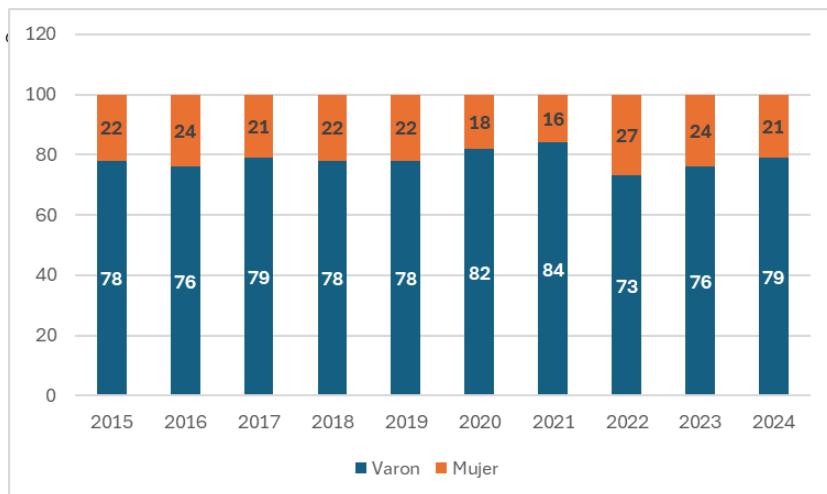
Ahora bien, ¿qué pasa si extendemos este análisis hasta hoy y miramos estos mismos datos, transcurridos casi 20 años? Vemos que para el primer trimestre de 2022, según los mismos

datos del SIPA (Boletín de Estadísticas Laborales, 2024), el empleo registrado de las mujeres en la industria es de 18,5 por ciento. Es decir que se mantuvo casi sin variaciones, incluso pasando por el período de recuperación de la producción industrial y los niveles de empleo que tuvieron lugar a partir de 2004 (Abeles y Amar, 2017). No obstante, es importante resaltar que aunque el porcentaje total se mantiene casi invariable, sí crecen los valores absolutos en general y puntualmente en las ramas alimenticia y química que aquí estudiamos. También siguió creciendo el empleo no registrado y comenzó a crecer el trabajo no asalariado de las mujeres en la industria (donde predomina el cuentapropismo) (CEP, 2021).

Si tomamos como referencia los últimos datos disponibles de la EPH-INDEC para 2024 (segundo trimestre) las mujeres representan el 33,4 por ciento del total de ocupados en la industria. Esto implica un crecimiento de 4 puntos respecto de los niveles de 2005. Pero si consideramos que el empleo formal solo registra una leve variación (es de 20,6 por ciento según EPH-INDEC), este crecimiento se explicaría mayormente (como en 2005) por el aumento del empleo sin registro y no asalariado, que en el caso de las mujeres se eleva por encima de los promedios generales. Si el empleo no registrado asciende en total al 36,4 por ciento, en el caso de las trabajadoras industriales llega al 41,7 por ciento (cuando en los varones alcanza el 28,3 por ciento). En el caso del “trabajo por cuenta propia” asciende en total al 23 por ciento, es de 26,3 en la industria y ese porcentaje se divide en 56,2 por ciento para las mujeres y 43,7 por ciento para los varones.

En el gráfico que sigue a continuación enfocamos la atención en los establecimientos de más de 10 trabajadores para analizar la evolución de la participación de las mujeres en el empleo asalariado industrial en el período 2015-2024. Miramos establecimientos medianos y grandes donde los niveles de productividad son más altos y son más propensos a la incorporación de tecnología.

Gráfico 1. Porcentaje de participación de mujeres y varones en el total del trabajo asalariado de la industria manufacturera en establecimiento de más de 10 trabajadores (segundos trimestres 2015-2024)



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH-INDEC.

El Gráfico 1 muestra las tendencias de la última década (2015-2024) en torno a la participación de las mujeres en el empleo asalariado (formal e informal) en el sector industrial, donde el promedio alcanza el 21,7 por ciento. Estos datos evidencian que en el sector industrial argentino las mujeres siguen constituyendo una porción minoritaria de la fuerza laboral y que su participación disminuye aún más cuando nos enfocamos en el empleo formal o en los establecimientos medianos y grandes. También se destaca en el gráfico que este porcentaje se redujo notablemente durante la pandemia, un período marcado por despidos y suspensiones que afectaron a toda

6 Para confeccionar estos datos consideramos los establecimientos de más de 10 trabajadores en las distintas categorías ocupacionales. Dado que estamos problematizando los efectos de las innovaciones técnicas sobre los procesos de trabajo industriales, optamos por excluir de la cuenta los establecimientos de menos de 10 trabajadores/as, que son los casos donde se concentran los niveles de baja productividad.

la clase trabajadora, pero que, como puede observarse, tuvieron un impacto desproporcionado sobre las trabajadoras industriales (su participación cae 6 puntos entre 2020 y 2021). Factores como el aumento de las responsabilidades de cuidado y la concentración femenina en sectores más precarizados (trabajo informal y no asalariado encubierto) pueden ayudar a explicar esta caída. Sin embargo, tras la pandemia, en 2022, se observó un pico de crecimiento en la participación de las mujeres, alcanzando un 27 por ciento. Estos niveles no se mantuvieron en el tiempo, ya que en los últimos dos años esta cifra descendió casi 6 puntos, para ubicarse nuevamente en los valores registrados en 2017, lo cual evidencia una tendencia al estancamiento en la participación de las mujeres en la industria que recorre toda la última década.

Como también destacan Contartese y Maceira (2005) para el período 1994-2004, la composición del empleo dentro de la industria presenta una marcada heterogeneidad según las ramas de actividad. A partir de los datos del SIPA las autoras identificaron una tendencia al crecimiento en las trabajadoras industriales registradas de algunas ramas particulares: tabaco, química, producción de maquinaria de oficina y petroquímica. Si miramos estas ramas sobre la base de los mismos datos (los últimos disponibles son del tercer trimestre de 2022), vemos que se mantiene la tendencia al crecimiento en la rama química, que crece 4 puntos entre 1996 y 2006 y se mantiene en esos mismos niveles (alrededor del 27 por ciento) hasta 2022, y en la rama petroquímica que también crece 4 puntos entre 1996 y 2022. En el caso de la industria alimenticia crece solo 1 punto, en otras ramas históricamente feminizadas como la textil cae casi 5 puntos, y en ramas masculinizadas como la producción de automóviles la participación de las mujeres crece casi 5 puntos (pasa de 6,8 a 11,9 entre 1996 y 2022).

Para profundizar el análisis sobre la distribución actual de la fuerza de trabajo según sexo en la industria manufacturera, en el Gráfico 2 proponemos un agrupamiento de las ramas industriales según su grado de feminización, tomando como referencia los últimos datos disponibles de la EPH-INDEC, pero enfocándonos en

el total de ocupados en establecimientos de más de 10 trabajadores.⁷

Por un lado, ubicamos a los sectores que identificamos como feminizados, en tanto contiene aquellas ramas donde la participación de las mujeres se corresponde o se eleva por encima del promedio general para la industria manufacturera en 2024 (21 por ciento), y por otro lado, a los sectores masculinizados, donde la participación de las mujeres es más baja que el promedio.

Gráfico 2. Porcentaje de participación femenina por rama de actividad en el total de ocupados (segundo trimestre de 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

Entre los sectores donde la participación de las mujeres es más alta que el promedio se ubica la producción química; la producción de muebles y colchones; calzado y cuero; la producción textil; madera, papel, edición e impresión. En el sector masculinizado se ubican algunas ramas que exhiben una representación femenina cercana al promedio industrial, como la alimenticia y la producción de caucho y plástico, y otras donde su participación es más baja o nula como

7 Para agrupar las ramas industriales tomamos como referencia el informe de la CEP (2021), aunque separamos la producción de alimentos de la producción de bebidas y tabaco, la producción de barcos y buques de la producción de automotores y otros, y la producción textil de la producción de calzado y cuero, en función de las industrias bajo estudio en la investigación

en el caso de la fabricación de barcos y buques. En esta distribución llama la atención que en ramas históricamente feminizadas como la alimenticia la participación de las mujeres sea tan baja cuando nos enfocamos en establecimientos medianos y grandes, incluso cuando incluimos a las categorías ocupacionales más precarizadas como el trabajo por cuenta propia y el trabajo informal. En la cuenta del total de ocupadas/os las mujeres representan el 43,6 por ciento en la producción alimenticia y el 52,5 por ciento en la producción textil.

PROCESOS DE TRABAJO INDUSTRIALES, AUTOMATIZACIÓN E IMPACTO SOBRE LAS TRABAJADORAS

Existe consenso en señalar que desde mediados de los años setenta el capitalismo experimentó profundas transformaciones a nivel local e internacional. Se destacan las tendencias a la formación de cadenas globales de valor y a la configuración de una nueva división internacional del trabajo, que en la periferia se expresa con el predominio de la sustitución industrial de exportaciones sobre la base de la manufactura de recursos naturales y productos de bajo valor agregado. Asimismo, se resaltan transformaciones diversas de los procesos de producción, reunidas bajo el concepto de “automatización” (Piva, 2024). En este segundo apartado describimos algunas de las tendencias que atraviesan a la industria manufacturera en los últimos años en el país, siguiendo con más atención aquellas ramas sobre las que venimos haciendo trabajo de campo y su impacto sobre el trabajo de las mujeres en términos del nivel de ocupación, la división de tareas y las condiciones de trabajo.

En Argentina, durante el último cuarto del siglo XX la industria manufacturera comenzó a retraerse, al tiempo que ganaron preponderancia actividades de menor complejidad relativa, lo que contribuyó a debilitar las capacidades productivas y tecnológicas locales y a definir un perfil exportador de su inserción en la economía mundial (Abeles y Amar, 2017). Al igual que ocurre en otros países de América Latina, las exportaciones se concentran en las materias primas y en algunos de sus derivados mientras que los bienes de alta complejidad tecnológica tienen escasa participación.

A la heterogeneidad externa se suma la heterogeneidad interna asociada a los niveles de productividad: el sector productor de materias primas y algunas de las ramas manufactureras vinculadas a su procesamiento tienen estándares de productividad altos, mientras que otras ramas manufactureras presentan niveles de productividad muy baja (Cassini y Schorr, 2022). Entre las segundas predominan las pequeñas y medianas empresas locales y otras empresas relativamente grandes abocadas al abastecimiento del mercado interno. La tendencia al cierre de las brechas de productividad respecto de las economías más avanzadas se produjo solo en algunas ramas como los alimentos, mientras que otras actividades como tabaco, textil e indumentaria, bebidas, entre otras, continuaron ampliando sus brechas de productividad (Abeles y Amar, 2017).

Recorriendo la evolución histórica del sector industrial en los últimos años, vemos que durante los primeros años que siguieron a la caída de la convertibilidad el sostenimiento de un tipo de cambio competitivo favoreció el desarrollo de la industria manufacturera, en particular las ramas productoras de bienes con mucha exposición a la competencia internacional como alimentos y bebidas, textiles, maquinarias, aparatos eléctricos, entre otras, cuyo impacto se hizo sentir sobre el mercado de trabajo en el sector privado (Abeles y Amar, 2017). Después de 2011 la economía ingresó en una larga fase de estancamiento y el sector manufacturero no quedó al margen. Entre 2011 y 2019 la industria cayó un 18,5 por ciento, siendo una de las actividades económicas con peor desempeño en ese período. Luego del piso de la pandemia, la industria tuvo una recuperación bastante acelerada, aunque fue heterogénea según las ramas (CEP, 2021).

La productividad de la industria manufacturera (medida como valor agregado bruto a precios constantes sobre el número de puestos de trabajo totales) registró una importante caída entre 2011 y 2019, que se explica porque la caída de la producción no se vio acompañada por el mismo nivel de retroceso de los puestos de trabajo. Aunque la caída en la productividad sí se ve acompañada, como vimos, por una fuerte precarización del trabajo, ya que,

mientras se registran leves variaciones en los puestos formales, crece el trabajo informal y no asalariado, en general asociado con actividades de reducido valor agregado bruto por puesto de trabajo. Nuevamente, existen diferencias según las distintas ramas: la caída fue fuerte en alimentación, aunque más pronunciada en la rama textil (CEP, 2021).

En las investigaciones historiográficas que abordan el trabajo de las mujeres en la industria en los primeros años del siglo XX suele señalarse que la introducción de tecnología, el aumento de la mecanización de ciertos procesos y la división del trabajo posibilitaron un mayor ingreso de mujeres a las fábricas, en tanto eliminaban las exigencias físicas que se planteaban como barreras que impedían su participación en algunas actividades o puestos de trabajo, y demandaban una mano de obra poco calificada/especializada. Como señala Badoza (1994) sobre el sector gráfico, incluso así su incorporación fue minoritaria y focalizada en algunas ramas, como la textil donde posibilitó que se incorporaran más extendidamente como obreras en las fábricas (Fernández y Legnazzi, 2012).

Sin embargo, esto no fue igual desde los años setenta ni asume el mismo valor en la actualidad. En entrevistas realizadas en distintos sectores industriales sobresalía la idea de que la incorporación de nuevas tecnologías estaba derivando en la reducción y/o reemplazo de la mano de obra femenina, ya que conforme avanzaba la automatización de los procesos manuales y la maquinización de ciertas tareas, las empresas reducían su personal u optaban por contratar más varones, que eran quienes generalmente “estaban en las máquinas”, ocupando los puestos más calificados.

—[...] con los despidos sacaron más chicas.

—¿Por qué? ¿Es algo más general o lo ves acá en tu fábrica?

—[...] por ejemplo, los tejedores son todos varones y tejedores son los que menos echan si necesitan, porque es la base de la producción, y las chicas de terminado es un trabajo que es más reemplazable, cualquiera lo puede hacer [...]; como ese puesto generalmente lo ocuparon mujeres, cuando redujeron

sacaron por ese lado, no a los tejedores porque son los que tienen la experiencia y los que ya conocen las máquinas y entonces a esa gente la dejaron [...], y bueno al ir sacando gente quedaron menos chicas. Otra cosa es que el trabajo de plancha es más pesado por ahí para una chica, que lo puede hacer tranquilamente porque hubo chicas planchadoras, pero bueno a la hora de dejar gente me imagino que habrán optado por eso, los chicos como que resisten más ese trabajo (delegada, sector textil).

Este relato expresa la situación de una fábrica que pasa de contar con un plantel de 230 trabajadores, de los cuales el 80 por ciento eran mujeres en 2010, a 45 trabajadores en la actualidad, donde solo 13 son mujeres. Es decir, no solo se reduce en un 80 por ciento la mano de obra sino que su composición sexo-genérica se invierte y las mujeres pasan a representar una minoría. Mientras tanto, los niveles de producción se mantienen o incrementan, lo que implica una intensificación del trabajo. Pero cuando no, al ocupar los puestos menos calificados, las mujeres pueden cumplir el papel de “variable de ajuste”, como ocurrió durante la pandemia.

Estos datos expresan la situación particular de una fábrica, pero encuentran cierto correlato con las estadísticas generales de toda la rama. Tal como indicamos en el apartado anterior basándonos en los datos publicados en el Boletín de Estadísticas Laborales (2024), la participación de las mujeres en el empleo registrado de la rama textil se redujo un 5 por ciento entre 1996 y 2022, donde también el empleo creció muy poco en términos absolutos y solo lo hizo para los varones. A su vez, si se siguen los datos en la serie larga, el descenso tiene dos momentos marcados: 2003 y 2010. Este último es uno de los años que toma como referencia la entrevistada para indicar un hito en su fábrica.

En distintas entrevistas, también con dirigentes sindicales, se reconoce tanto que hay menos mujeres en las fábricas como su relación con los cambios en la producción. Siguen existiendo sectores solo de varones porque está menos extendida la incorporación de las

mujeres en la producción, pero las tareas que antes eran solo realizadas por mujeres (como el empaquetado/envasado) ahora también incluyen a los varones, porque la incorporación de máquinas vuelve menos imprescindible la prolividad del trabajo manual que se valoraba en las mujeres para estos puestos. Las tareas de programación de las máquinas pueden realizarlas tanto las mujeres como los varones, pero las empresas optan por contratar varones.

Esta situación que vimos en el sector textil también aparece mencionada en los testimonios de otros sectores donde la participación de las mujeres en el empleo registrado se mantiene constante (como alimentación) o crece (químico):

Hay empresas que ya están automatizadas, por ejemplo [nombre de empresa] tiene pocas mujeres, están más los hombres, pero porque ya las tareas están automatizadas y ya es todo robotizado, viste, van sacando... Inclusive van sacando hombres porque ya están todas las máquinas automatizadas [...].

Las cosas más pesadas las hacen los hombres, pero cuando es mucho trabajo manual es mejor la mujer, tiene la mano más chiquita y capaz que el hombre con una etiqueta chiquita es más bruto [...]

Y en cambio en las multinacionales eso no lo hace una mujer, lo hace una máquina, ya te sale el estuche con todo... Inclusive el robot ya te lo lleva y te lo saca el camión, o sea que ya no hay nada en el medio para hacer (dirigentes, sector químico/perfumista).

Aquí se plantea como una situación asociada al tamaño y al origen del capital de las empresas, lo que define situaciones muy heterogéneas para el sector. Tal es así que mientras se plantea una relación 70-30 a favor de las mujeres para toda la actividad, en el caso de las firmas multinacionales esta relación llega a invertirse: cuando se avanza en la automatización de los procesos, el trabajo tiende a masculinizarse. Como también ocurre en el sector textil, en las

entrevistas con dirigentes y activistas del sector químico/perfumista llegan a esbozarse distintas hipótesis explicativas: sobresale aquella que hace referencia a la dimensión cultural que ha separado históricamente a las mujeres de las máquinas aunque no exista ninguna limitación física, y en esos casos asoma la denuncia sobre el machismo imperante en las fábricas, pero inmediatamente aparece el lugar que ocupan las mujeres en el trabajo de reproducción de la fuerza de trabajo, que limita su disponibilidad para el trabajo productivo (embarazos, lactancia, licencias por cuidado, etc.). En este sentido, es interesante notar que las mismas firmas que avanzan en la incorporación de cláusulas que promueven la igualdad de género, mejoran aspectos vinculados a los cuidados (extensión de licencias por maternidad y lactancia, incorporación de lactarios, etc.) y elaboran políticas contra la violencia de género, son muchas veces las mismas que optan por desplazar a las mujeres en la producción.

Esta tendencia también aparece mencionada en el sector de la alimentación donde se cuestiona con más determinación la desconexión entre la automatización de los procesos –que permite aliviar la carga del trabajo y eliminar las barreras físicas que pueden dificultar el acceso de las mujeres a ciertos puestos– y el aumento de la participación de las trabajadoras en la producción:

Cuando yo ingresé, que fue en el 2009, eran muchas mujeres en producción y después las fueron sacando, renunciaban o la despedían porque decían que o se embarazaban o les faltaba la niñera, siempre tenían un problema [...]. Hay varias maquinarias pero mayormente las ocupan los hombres, había un tema con las mujeres y yo por ese mismo motivo me propuse como delegada [...] porque las mujeres también tienen posibilidades, no es que no pueden, no están limitadas para no hacer ciertas tareas, no es una tarea de peso o de esfuerzo como para decir no puede, más cuando es una máquina, hoy en día la máquina la podés manejar tranquilamente (delegada, sector alimentación).

Se invirtió, porque antes era una fábrica que era mayoritariamente de mujeres y había pocos hombres. Los hombres por lo general estaban dedicados a tareas de mantenimiento, mecánica, tareas más específicas, pesadas; y las mujeres se ocupaban del grueso. Ahora hay más hombres que mujeres [...]. La diferencia que sigue existiendo es que en el sector de producción hay hombres, solamente hombres, y en el sector de envasamiento hay hombres y mujeres [...]; después dentro de envasamiento las tareas son más o menos iguales porque al incorporar tecnología, automatización, es como que ya tareas pesadas no hay como para hacer esa división de los hombres con tareas más de levantar peso (activista, sector alimentación).

Aquí también se observan diferencias según el tamaño de las empresas y el origen del capital. La automatización y robotización de los procesos están más presentes en las empresas multinacionales, e incluso allí no llegan a generalizarse. Conviven sectores robotizados con otros donde perdura el trabajo mecánico y manual. Allí donde la tecnología avanza los ejes de continuidad más claros son el trabajo en línea y el ritmo de trabajo impuesto por la máquina. Las diferencias se presentan asociadas al aumento de la velocidad y los niveles de producción, la reducción de personal, el carácter más liviano de las tareas en términos del esfuerzo físico que requieren, mientras aumenta la carga mental asociada a una mayor demanda de atención: "si nosotros tuviéramos que envasar al ritmo que saca la producción la máquina donde yo trabajo la línea sería una locura, sería muy rápido, pero eso lo hace un robot" (activista, sector alimentación).

En los sectores robotizados, donde se impone el sistema de mantenimiento autónomo, gran parte del trabajo se concentra en la supervisión técnica, limpieza, mantenimiento y reparación de la máquina que cada maquinista opera y en el control de la calidad de la producción. El objetivo es optimizar los registros, que están estandarizados, sobre todo para anticipar posibles fallas de las máquinas

y así evitar interrupciones en la producción. En estos casos las y los trabajadores recibieron capacitaciones y tuvieron que reentrenarse para cumplir con los nuevos requerimientos del trabajo.

Ahora bien, hay consenso en señalar tanto que “con la tecnología se te re súper estira la vida activa” porque “trabajás mejor” y se reduce el esfuerzo físico, como en las barreras que aún encuentran las mujeres para acceder a estos puestos, que son también más calificados.

Este aspecto se relaciona con la división sexual del trabajo que existe en los lugares de trabajo. Estudios que analizan la inserción de las mujeres en la industria desde una perspectiva histórica como Lobato (1990), Queirolo (2019), James (2004) y desde el campo de la sociología del trabajo como Hirata y Kergoat (1997) y Kergoat (2003), observan una división en las tareas en el proceso productivo, que generalmente las ubica en puestos de trabajo manual y de baja calificación. La fuerza física y la resistencia aparecen como propias de la masculinidad, mientras que la motricidad fina y la delicadeza se pensaron como propias de la feminidad. Pasan los años, se imponen modificaciones en los sistemas de organización de la producción, y sin embargo tanto la división de tareas como los estereotipos alrededor de estas se mantienen. Así, el impacto de los avances tecnológicos en la industria combina el mantenimiento de una división sexual del trabajo tradicional, con una tendencia a la reducción de los puestos de trabajo históricamente ocupados por las mujeres, y la consecuente profundización de la masculinización de la fuerza de trabajo del sector.⁸

8 El modo en que el avance de la tecnología ha impactado sobre la masculinización del trabajo ha sido estudiado también en otros sectores. Puede mencionarse el trabajo de García de Fanelli (1991) sobre el sector de telecomunicaciones a partir del caso de ENTEL. La autora sostiene que a partir del avance de la incorporación de innovaciones tecnológicas creció la demanda de empleos profesionales y técnicos que eran ocupados por varones y se redujo la demanda de empleos poco calificados, generalmente ocupados por las mujeres. De este modo, mirada históricamente, esta dinámica que observamos no es novedosa ni propia del sector industrial, sino que también ha sido observada en otros momentos históricos y también en el sector servicios.

Ahora bien, como venimos señalando, estos cambios no se han generalizado: no abarcan a todas las ramas, establecimientos industriales y tampoco llegan a extenderse a todos los procesos productivos incluso dentro de una misma planta. Basándonos en el análisis cualitativo incluimos referencias sobre el sector químico, textil y de la alimentación donde, según señalan las entrevistadas, permanentemente se ha ido avanzando en la incorporación de tecnología, aunque sea en baja escala. En el caso del Astillero Río Santiago este proceso no ha encontrado continuidad en el tiempo. Según Benedetti (2021), la etapa de madurez y consolidación tecnológica se da entre 1968 y 1983, allí tiene lugar un proceso expansivo de adquisición tecnológica de naturaleza incorporada, a partir de las inversiones en bienes de capital e infraestructura. Entre 1984 y 1993 el cambio en el contexto económico derivó en un declive de la demanda de buques, que se agudizó llevando a la firma a una parálisis productiva, abriendo un período de anquilosamiento y crisis que se mantuvo en el tiempo. Por lo tanto, luego de las inversiones en capital físico de la década de 1970 no se realizaron inversiones de magnitud que hayan generado una modernización tecnológica. La mayoría de los bienes de capital más importantes utilizados en esta última subetapa corresponde a las adquisiciones de la década del setenta. En este caso, las mujeres ingresan a la producción en el año 2004 y realizan tareas principalmente en mantenimiento eléctrico, soldadura, pinturería y cobrería. Siendo un sector minoritario de 40 mujeres las que trabajan en la producción directa, en una fábrica de casi 3 mil trabajadores.

Consideramos que esta heterogeneidad de situaciones puede ser una de las razones por las cuales los datos estadísticos no llegan a reflejar el impacto de los cambios tecnológicos sobre la composición cuantitativa y cualitativa de la fuerza de trabajo en el sector industrial. La automatización y robotización de los procesos avanza, esto es innegable, pero no asume un carácter general ni se impone el llamado “desempleo tecnológico” (Nava y Naspleda, 2020). La inteligencia artificial se suma como un insumo para predecir fallas y anticipar respuestas, pero la escala parece ser aún muy limitada y no implica el reemplazo del trabajo humano.

Benanav (2021; 2024) analiza los discursos sobre la automatización del trabajo en relación con el problema de la productividad y los cambios en el mercado de trabajo. En sus explicaciones sobre la desindustrialización a nivel global (definida como la disminución de la participación de la manufactura en el empleo total), la desaceleración de la economía y la caída en los niveles de productividad a nivel global ocupan un lugar central. Según el autor, estos diagnósticos contradicen las tesis de la automatización acelerada o creciente (Benanav, 2024). El aumento de la productividad derivada de la incorporación de innovaciones técnicas plantea una tendencia relativa a la disminución de la fuerza de trabajo empleada. Sin embargo, no es la tecnología o la automatización por sí misma la que puede explicar la reducción y/o degradación de los niveles de empleo que se observan. Se cruzan dos dinámicas contrapuestas: mientras el aumento de la producción impulsa la demanda de fuerza de trabajo, el aumento de la productividad opera en sentido inverso. Lo que definiría la inclinación de la balanza en favor de la incorporación de mano de obra sería el crecimiento de los niveles de inversión. Esta tiene que ser más rápida que el propio crecimiento de la productividad, y es esta dinámica de la inversión la que, según Benanav, se ve truncada por la desaceleración de la economía a nivel global. Otros autores plantean contrapuntos sobre esta mirada tan enfocada en la desaceleración de la economía a largo plazo. Según Moody es importante considerar también el papel de las crisis y el aumento de la productividad en la destrucción de empleos (Mercatante, 2023).

Con estas definiciones como telón de fondo, nos dispusimos a analizar los datos estadísticos sobre mercado de trabajo, en el cruce entre industria manufacturera y género. Como vimos en el Gráfico 1, los datos evidencian dinámicas oscilantes, donde el impacto de las crisis económicas, como la derivada de la pandemia, se vuelven muy importantes. En este sentido, la combinación de factores se vuelve provechosa para entender los cambios en la composición de la fuerza de trabajo, sobre todo en un contexto donde las modificaciones en los sistemas de trabajo no llegan a

generalizarse. La tendencia a la destrucción de puestos de trabajo manuales conforme avanza la incorporación de innovaciones tecnológicas parece ser tan evidente como la imposibilidad de pensar en el desempleo tecnológico o el reemplazo total o parcial de la fuerza de trabajo por máquinas, que cuanto más complejas son más dependen de la supervisión y mantenimiento que provee el trabajo humano. En este marco, el modo en que esta situación puede impactar en términos diferenciales para mujeres y varones se presenta como un eje de análisis que resulta interesante seguir de cerca. Si bien los datos estadísticos sobre mercado de trabajo no parecen indicar una baja generalizada de la participación de las mujeres en la industria, sí se observa en algunas ramas particulares históricamente feminizadas como la textil y la alimentación, y también se deriva del análisis cualitativo de las entrevistas que realizamos como parte de nuestros trabajos de campo. Aunque se trata de un análisis parcial que seguiremos explorando, esta situación nos conduce a preguntarnos en qué medida tanto la división sexual del trabajo como la incorporación de trabajadoras a la producción se incluyen entre las preocupaciones de las trabajadoras y forman parte de las demandas sindicales, tanto en ramas tradicionalmente feminizadas, aunque ahora ya no lo son tanto, como en aquellas masculinizadas que recientemente incorporan fuerza de trabajo femenina a partir de políticas de empleo específicas. Sobre este punto avanzamos en el siguiente apartado.

DEMANDAS LABORALES DE GÉNERO

Como hemos analizado, las mujeres en la industria se encuentran en condiciones de mayor desigualdad, con menores posibilidades de acceder a categorías, salarios más bajos, y una marcada división sexual del trabajo. La pregunta que guía este apartado es si las entrevistadas perciben estas desigualdades, cuáles son específicamente, y si llegan a configurarse como demandas sindicales.

En esta línea de análisis, pueden destacarse los aportes de Goren y Prieto (2020), quienes identifican ejes temáticos que permiten sistematizar las demandas sindicales basándose en su contenido; los aportes de Arriaga y Medina (2020), quienes abordan cómo se han ido

modificando las agendas sindicales de género en la historia reciente tomando como referencia los Encuentros Nacionales de Mujeres; y Aspiazu (2019), quien analiza los límites que se presentan en la práctica concreta de las organizaciones sindicales a la hora de definirlas e implementarlas en forma efectiva. Además, en los últimos años han proliferado investigaciones sobre sindicalismo y feminismo, que destacan el impacto del movimiento feminista en una mayor participación de las mujeres en los sindicatos, así como en los discursos y luchas sindicales (Estermann, 2020; Aspiazu, 2019; Arriaga y Aspiazu, 2022).

En este marco de discusiones, nuestro estudio presta atención no solo a lo que ocurre a nivel de las cúpulas sindicales, sino también de los lugares de trabajo a partir del análisis de las percepciones de trabajadoras y activistas. Al indagar sobre la configuración de demandas y las percepciones acerca de las desigualdades en el ámbito laboral, encontramos respuestas variadas y, en ocasiones, contradictorias. Esto se inscribe en un contexto particular: nuestro trabajo de campo fue realizado entre fines de 2021 y 2024, tiene lugar en una coyuntura social y política en Argentina⁹ marcada por mayores adversidades para la agenda feminista, además de situarse cinco años después del momento de auge de este movimiento.

Para abordar esta problemática, resultan valiosos los aportes de Goren y Prieto (2020), quienes clasifican las agendas sindicales de género en diversos temas-problemas, entre los que ocupa un lugar destacado la división sexual del trabajo y los mercados laborales. En las páginas siguientes analizamos las percepciones de las trabajadoras sobre las desigualdades sexo-genéricas asociadas a la división del trabajo presentes en el lugar de trabajo y en las instituciones laborales.

9 En las elecciones presidenciales de Argentina de 2023, Javier Milei, representante de La Libertad Avanza (Partido Libertario), asumió la presidencia con un discurso abiertamente opositor al feminismo y a los derechos de las mujeres y disidencias.

EL RECONOCIMIENTO DE LA DESIGUALDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Un primer punto para destacar es que, aunque existe un reconocimiento generalizado de la división sexual del trabajo –que ubica a las mujeres en puestos manuales, poco cualificados, de trabajo intensivo, basados en ritmos impuestos por máquinas–, no asume el mismo peso su configuración como una demanda sindical de género. A pesar de que constituye un reclamo histórico de las trabajadoras, y que todas las entrevistadas reconocen que existen tareas de varones y tareas de mujeres, que esta división implica arbitrariedades y un trabajo más exigente para ellas, solo algunas se detienen a remarcar sus efectos negativos. De esta forma, la denuncia y el enfrentamiento colectivo no aparecen como una respuesta generalizada, y menos aun institucionalizada.

Si miramos el conjunto de las entrevistas a la luz de esta dimensión podemos decir que se enuncian tres tipos de respuestas. Denominamos “clásica” a la primera, en tanto recurre a las diferencias biológicas (fuerza física vs. mano chiquita) como justificación de las divisiones. Este argumento se apoya en las supuestas “cualidades innatas” o “naturales” de las mujeres para realizar ciertas tareas, y así explicar su sobrerepresentación en los puestos manuales de empaque y terminación:

El trabajo de la mujer es mucho más delicado, los varones no tienen esa delicadeza que tiene la mujer para hacer el empaque y las terminaciones [...]; los varones no les dan el mismo rendimiento [a los empresarios] que les dan las mujeres, es esencial el trabajo de las mujeres para el detalle [...]; han probado y no hay forma de que puedan reemplazar a las chicas por los varones, porque la mujer es más constante (dirigente sindical, sector textil).

El problema es que el reconocimiento de las cualidades del trabajo de las mujeres no aparece acompañado del reclamo por su reconocimiento económico, a pesar de que estos puestos manuales siguen

representando las categorías más bajas y peor remuneradas. Como sostienen Hirata y Kergoat, la división sexual del trabajo conecta con otro problema muy discutido en la sociología del trabajo: las calificaciones. Kergoat plantea que el trabajo de las mujeres abarca saberes/habilidades como minuciosidad, destreza, prolijidad, limpieza, concentración, velocidad, entre otros, que, al no haber sido adquiridas por los canales institucionales reconocidos, sino que se atribuyen al ámbito privado del hogar y al trabajo de reproducción social históricamente desvalorizado, el capital puede desconocer e incluso las trabajadoras llegan a incorporar como parte de un trabajo devaluado (Hirata y Kergoat, 1997, p. 21). Esta interiorización de la descalificación se hace presente en los testimonios de las entrevistadas, que llegan a justificar los despidos y la reducción del número de trabajadoras por considerar que su trabajo es “más reemplazable”, tan simple que “cualquiera lo puede aprender”, desconociendo las destrezas que son requeridas para llevarlo adelante, cumplir con los estándares de producción y adaptarse a los cambios en las tareas.

Aunque se reconoce la centralidad de las tareas que desempeñan y la mayor vulnerabilidad a la que están expuestas, estas lecturas –que predominan sobre todo en los testimonios de las dirigentes– dificultan la posibilidad de que se expresen reclamos contra el techo que restringe los ascensos de las trabajadoras. Además de las cualidades biológicas, también se apela a la dimensión cultural como factor explicativo. Si bien esta última admite cambios, se perciben como muy lentos y por fuera de la capacidad de intervención del gremio.

En línea con la discusión que venimos planteando, la dimensión problemática de las definiciones que naturalizan las divisiones existentes se profundiza cuando se automatizan ciertos procesos manuales, que terminan derivando en el reemplazo de mujeres por varones porque son ellas quienes ocupan estos puestos. En un sentido inverso, pero igual de inconveniente para promover el empleo femenino, ocurre en el caso del trabajo pesado que recae sobre los varones: como vimos, cuando la incorporación de

tecnología contribuye a reducir el esfuerzo físico requerido, no se considera a las mujeres como candidatas para ocupar estos puestos.

Luego identificamos un segundo tipo de respuesta que denominamos “resignada”. En este caso las delegadas reconocen las diferencias, pero no las cuestionan. Entienden que no existen razones físicas, técnicas, ni de capacitación para que las trabajadoras ocupen puestos más calificados e identifican que los obstáculos muchas veces provienen de la sobrecarga del trabajo socio-reproductivo que pesa sobre las mujeres. Sin embargo, no se articulan como demandas ni se promueven acciones para enfrentar ni una ni la otra.

—[...] El tejedor es el que más cobra.

—¿Y esto no genera ninguna molestia?

—No, la verdad es que nunca he tenido ningún planteo de las chicas en ese sentido, quizás porque como también trabajan más horas, por ahí las chicas que son mamás quieren tener más tiempo para estar con los chicos (delegada, sector textil).

En otras empresas observamos que es usual reasignar a las mujeres de tareas y sectores, trasladándolas de la producción a tareas de administración, telefonía o limpieza por razones vinculadas al trabajo socio-reproductivo. En algunos casos las trabajadoras optan temporalmente por estos puestos de menor carga horaria motivadas por necesidades relacionadas con la maternidad o el cuidado de familiares. Sin embargo, cuando intentan regresar a sus tareas anteriores, frecuentemente enfrentan barreras que les impiden hacerlo, lo que las lleva a aceptar estos cambios en forma definitiva. Las responsabilidades de reproducción social en sus hogares se convierten en un factor determinante en su vida laboral, ya que priorizan trabajos que, aunque no sean de su preferencia, les ofrecen mayor compatibilidad con sus obligaciones familiares.

—Trabajaba en servicios generales, y después por un problema familiar con uno de mis nenes, necesitaba estar

libre por la mañana. No pude hacerlo en el sector y me ofrecieron temporalmente irme como telefonista.

—¿Y vos querés volver?

—Sí. Yo acepté, pero cuando quise volver al taller me dijeron que no, me hicieron firmar un contrato trucho. La cuestión es que como yo estaba todavía atravesando una situación que me afectaba, me quedé en el centro telefónico (delegada, Astillero Río Santiago).

En este segundo tipo de respuestas, aunque se reconocen las injusticias y desigualdades vinculadas a la división sexual del trabajo, prevalece la impotencia y las lecturas que atribuyen la persistencia de estas brechas a las decisiones individuales de las trabajadoras y a la prioridad que les otorgan a las tareas de reproducción social en el ámbito doméstico del hogar. Incluso sobre posiciones conquistadas (como el acceso de las mujeres del Astillero a la producción) persiste su ubicación en puestos manuales y administrativos, que como indicamos en el apartado anterior son menos calificados y más susceptibles de ser afectados por los cambios tecnológicos.

Finalmente, registramos un tercer tipo de respuesta, que denominamos “crítica” porque cuestiona las desigualdades y en algunos casos las enfrenta, aunque predominan las soluciones individuales y acotadas a ciertos lugares de trabajo. En este caso los reclamos avanzan sobre distintos puntos problemáticos¹⁰.

Por un lado, destacan la mayor “presión”, “vigilancia” y “exigencia” que pesa sobre su trabajo, cuyas tareas generalmente implican cumplir con los ritmos que impone la máquina, sin

10 Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco (2020) analizaron los datos de la Encuesta Obrera realizada durante los años 2016 a 2018 en tres estructuras laborales de la industria (gráfica y alimenticia) y los servicios (subte) e identificaron que dentro de quienes percibían discriminación hacia las mujeres en los lugares de trabajo las razones principales eran: acceso a categorías y distribución de tareas (55 por ciento); machismo (25 por ciento), tareas de cuidado (7,6 por ciento); acceso a horas extras (5,8 por ciento). Como veremos, estas razones también se reiteran en los casos que aquí estudiamos.

autonomía sobre sus tiempos de trabajo; permanecer parada durante toda la jornada, e incluso realizar tareas de limpieza más allá de su máquina/sector de trabajo.

Por otro lado, aunque directamente ligado al punto anterior, aquí sí cuestionan la no retribución económica por las cualidades de su trabajo. Sostienen que a las mujeres se les exige más, son más rápidas y constantes, pueden hacer varias tareas simultáneamente, son más prolíjas y detallistas y, sin embargo, son los puestos ocupados por varones los que reciben un “plus salarial”.

Yo trabajo en envasado, la mayoría son chicas, pero los varones, los pocos que hay, son maquinistas y son los únicos que cobran plus. En la línea dicen que el maquinista es el que empieza la producción, pero después un grupo de chicas somos las que llenamos, somos las únicas que tenemos la mano mejor como para etiquetar a mano, para manejar las máquinas etiquetadoras, para que salga todo bien (delegada de fábrica, sector químico/perfumista).

En los espacios de trabajo masculinizados, las referencias a las diferencias biológicas adquieren un significado distinto al que surgía de las lecturas que identificamos como “clásicas”. Aquí son utilizadas para justificar la importancia de la incorporación de mujeres en tareas habitualmente desempeñadas por hombres, como soldadoras, torneras, u oxigenistas. En estos casos, se recurre a resaltar las “cualidades biológicas innatas”, como la destreza, la delicadeza, el cuidado y la atención, para legitimar su presencia en estos roles y valorizar su trabajo.

Las mujeres somos más prolíjas, y tenemos mayor delicadeza. En el Astillero, con la formación de la Escuela, las mujeres son buenas soldadoras y torneras. [...]. Hay cobreras que son mejores que los hombres, porque son más cuidadosas (trabajadora del Astillero Río Santiago).

Estas citas resultan interesantes porque invierten el sentido original del argumento: parten de las diferencias biológicas y cualidades innatas de las mujeres –utilizadas habitualmente para justificar su participación en la producción pero en puestos poco calificados–, para reclamar su incorporación en puestos de trabajo de producción (históricamente masculinizados), conseguir reconocimiento económico y alcanzar ascensos.

Otro punto problemático que identifican, que a su vez está directamente vinculado a la referencia anterior, son los límites que encuentran para el acceso a categorías más altas y/o a ciertos puestos tradicionalmente masculinizados. Si bien hombres y mujeres están formalmente regidos por el mismo Convenio Colectivo de Trabajo, en la práctica, el ascenso de las trabajadoras suele verse bloqueado por arbitrariedades de jefes o supervisores.

A los hombres que no los ascienden es porque no trabajan bien, pero no porque son hombres. Nosotras, en cambio, no accedemos a las categorías o a los puestos por ser mujeres. Obtenemos categorías solo cuando se hace una nivelación general, siempre quedamos abajo de la lista y si llega a existir una posibilidad la agarra Fulanito. Siempre me la negaron sin ninguna explicación, siendo que realizo las mismas tareas que ellos (delegada de Astillero Río Santiago).

Pedíamos mucho para las categorías de las mujeres, una pudo ingresar en el horno, logramos que le den la categoría y hoy es hornera (delegada de fábrica, sector alimentación).

Afirmaciones como estas –donde se cuestionan las dificultades para el acceso a categorías más altas, donde el trabajo es más calificado y mejor pago– se reiteran en casi todas las entrevistas. Sin embargo, no llega a configurarse como una demanda general, aunque sí tiene presencia en algunos lugares de trabajo, generando incomodidades para las mujeres y, en algunos casos, reclamos que se traducen en conquistas que sientan precedentes, como surge de la segunda cita.

El último eje que aparece señalado es el machismo y la violencia de género en el lugar de trabajo, que se plantea no en un sentido social-interpersonal, sino puntualmente asociado al trabajo en las fábricas. La división sexual del trabajo y las supuestas “cualidades naturales” de mujeres y hombres también contribuyen a que algunos trabajadores resistan la presencia femenina en los espacios productivos. Esto genera maltratos, comentarios machistas y subestimación del trabajo realizado por las mujeres.

La pasé mal en el taller, el tener que estar demostrando todo el tiempo que merezco estar ahí, que no estoy ahí porque fui acomodada o a dedo. Y después bueno, las bromas, clasificados de diario con el mismo nombre mío y las frases del tipo: “¿sos vos cuánto?”. Ir a una máquina que habíamos estado trabajando el día anterior y abrir la puerta y encontrarte las imágenes crudas con cosas así... y después los comentarios de “uy, vino la piba, nos quedamos sin máquina” (trabajadora del Astillero Río Santiago).

En síntesis, identificamos que las trabajadoras que tienen una posición crítica remarcan diferentes ejes problemáticos sobre las desigualdades sexo-genéricas que se viven cotidianamente en los lugares de trabajo: la mayor presión y vigilancia que recae sobre su trabajo, la desvalorización de su palabra, las desigualdades en el acceso a retribuciones salariales extras, la posibilidad de acceder a determinados puestos de trabajo y categorías, y la violencia de género o machismo vivenciado en las fábricas, que aparece también asociado a estas prácticas.

LA ARTICULACIÓN DE DEMANDAS ANTE LAS DESIGUALDADES SEXO-GENÉRICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

A partir de las respuestas críticas sobre las desigualdades sexo-genéricas que se experimenten en los espacios laborales, surgen elementos interesantes para el análisis. Nos preguntamos: ¿qué tipo de respuesta generan?, ¿qué posibilidades tienen de transformarse

en demandas colectivas y de lograr conquistas efectivas?, ¿qué rol juegan las direcciones sindicales?

Observamos que las respuestas generadas ante la identificación de desigualdades sexo-genéricas en los lugares de trabajo son disímiles. En determinados contextos logran articularse en demandas, mientras que en otros casos/momentos históricos operan mecanismos defensivos como la demostración o la búsqueda de respetabilidad que pueden interferir en este proceso. En nuestro análisis de campo encontramos con fuerza este segundo tipo de respuesta.

Sobre este punto, resultan interesantes las reflexiones de Ballesteros Doncel (2016) sobre el sector ferroviario, y que también retoman Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco (2020) para analizar el caso del subte. La autora utiliza la idea de *efecto demostración* para referirse a los *mecanismos defensivos* que implementan las mujeres al ocupar puestos tradicionalmente ocupados por varones, para enfrentar las vivencias cotidianas atravesadas por la excesiva observación, evaluación, cuestionamiento, indiferencia, hostilidad e incluso acoso. Del mismo modo, Skeggs (2019) utiliza el concepto de *respetabilidad* al analizar las experiencias de un grupo de trabajadoras inglesas en los años 90, indagando en cómo construyen y buscan ser respetadas y consideradas como parte de la clase trabajadora. En nuestros casos de estudio también encontramos este tipo de mecanismos, por ejemplo, podemos inscribir la apelación a *bancarse todo* para no perder las posiciones conquistadas y que llega a definir una presión doble para las trabajadoras: la demostración de sus capacidades frente a la empresa (y eventualmente sus compañeros varones), pero también frente al propio proceso del cual deriva el ascenso (reclamo colectivo, negociación de las/os delegados, etc.). A su vez, nos interesa remarcar retomando a Skeggs (2019) que en determinadas ocasiones el deseo de ser valoradas y de demostrar su respetabilidad predispone a las mujeres a ser víctimas de mayor explotación. Por ejemplo, a exponerse a hacer un sobre-esfuerzo físico para demostrar que son “aptas” para determinadas tareas, a exponerse a condiciones adversas de trabajo como el frío o

el calor, o a “adecuarse a las máquinas”, como una trabajadora del Astillero que tuvo que cortarse el pelo porque la máquina era muy pequeña. Este deseo de ser valoradas, o incluso de ser tratadas igual que los varones, las lleva en más de una ocasión a realizar tareas pesadas, trabajar más horas, aumentar los ritmos, realizar ciertos “sacrificios” y “bancarse todo”. En este sentido, identificamos cómo ante ciertas percepciones críticas de la desigualdad en el trabajo operan mecanismos defensivos individuales para “hacerles frente” a las condiciones adversas en sus lugares de trabajo: “si queremos igualarnos con los hombres, hay que bancársela” (trabajadora del Astillero Río Santiago).

Por otra parte, los casos en que estas percepciones críticas se transforman en reclamos surgen en los lugares de trabajo impulsados por delegadas mujeres (muchas veces en disputa con sus compañeros varones), por ende, tienen incidencia solo en aquellas fábricas donde ellas logran instalarlos. Se destacan demandas como la igualdad salarial, la mayor incorporación de mujeres a puestos masculinizados, la exigencia de recategorizaciones y ascensos para las trabajadoras. Seguidamente, aunque inescindible del punto anterior, la posibilidad de que estos reclamos se traduzcan en conquistas efectivas está condicionada por las relaciones de fuerza entre capital y trabajo en cada espacio laboral. Lo que produce una progresión lenta e inestable de los avances, que puede redundar en altos costos para las trabajadoras que logran ocupar puestos tradicionalmente masculinizados.

En lugares de trabajo donde el movimiento feminista tuvo un impacto más significativo –tanto en activar la agencia de las mujeres como también en la configuración de lo que se considera injusto–, como en el caso del Astillero Río Santiago, existe una mayor posibilidad de que determinados reclamos se configuren en demandas colectivas y logren conquistas efectivas. En este caso en particular, las preocupaciones que logran articularse en demandas se encuentran relacionadas al machismo y la violencia laboral por razones de género, como por ejemplo maltratos de supervisores o situaciones de acoso laboral. En cambio, aquellas problemáticas relacionadas

con la división sexual del trabajo tienden a resolverse de forma más individual, en discusión con cada supervisor o área de trabajo.

Un último aspecto al que nos interesa referirnos se relaciona con el rol de los sindicatos. El cuestionamiento contra la división sexual del trabajo, el acceso restringido a las categorías y el no reconocimiento de las calificaciones como demandas de género, no llegan a formar parte de la agenda sindical entendida en términos institucionales. Los debates que se abren en los lugares de trabajo no logran trascender la escala local, incluso cuando los representantes gremiales pueden negociar e incluso tomar decisiones sobre la organización de la producción.

Tampoco llega a discutirse de qué modo el capital se beneficia con esta organización de la producción. Y se apunta que divide al colectivo obrero y dificulta la organización colectiva (una delegada nos decía: “si tenemos que hacer algo, algún reclamo, [los tejedores] nunca se suman, son como la élite” (delegada, sector textil); o porque consigue abaratar los costos de producción con bajos salarios legitimados para ciertas categorías. Aunque algunas delegadas sostienen que en los últimos años consiguieron avances en sus reclamos específicos,¹¹ entendemos que las limitaciones para introducir la división sexual del trabajo y las calificaciones como parte de las demandas sindicales influyen en la supervivencia no solo de las desigualdades sexo-genéricas, sino también de las arbitrariedades que impone la patronal en la organización de la producción.

En suma, de este recorrido queda en evidencia que la división sexual del trabajo y la desigualdad de género en la industria es percibida por las dirigentes, delegadas y trabajadoras entrevistadas. Sin embargo, no en todos los casos se transforman en reclamos, ya que se registran miradas resignadas y otras que naturalizan las diferencias. El desarrollo de miradas críticas se ve limitado

11 Entre las causas mencionan la mayor presencia del sindicato en los lugares de trabajo acompañando sus demandas cuando las plantean. Considerando que se trata de reclamos y conquistas recientes podemos incluir el impacto del contexto de ascenso del movimiento de mujeres que ha dado cierto impulso a la lucha por los derechos de las mujeres.

por posiciones defensivas y acotadas a los lugares de trabajo. No se registran demandas colectivas impulsadas a nivel de las direcciones sindicales. Considerando la lectura que venimos planteando sobre los efectos de la automatización sobre el empleo y las condiciones de trabajo en la industria, la ausencia de políticas institucionales al respecto asume valores concretos en términos de género. En este sentido, se impone la pregunta sobre la potencialidad de los reclamos colectivos en el punto de la producción y a nivel general del gremio, y sobre las responsabilidades sindicales en la promoción de su individualización. Como vimos, el riesgo de no discutir la división sexual del trabajo en las fábricas, que deja a las mujeres en los puestos de producción manuales o en puestos administrativos, plantea el riesgo de que lleve a una inserción cada vez más reducida y/o bajo condiciones de mayor precarización (informalidad, trabajo no asalariado, cuentapropismo, etc).

REFLEXIONES FINALES

En el artículo problematizamos los cambios y continuidades que tienen lugar en la producción y el trabajo en el sector industrial desde un enfoque de género. Basándonos en el análisis de datos estadísticos y bibliografía especializada observamos líneas de continuidad que definen una participación relativamente baja de las mujeres en la industria, que presenta fluctuaciones según los vaivenes de la economía (con un impacto muy marcado durante la pandemia), que sólo mantiene una proporción constante si miramos el empleo formal en general, mientras crecen los niveles de no registro y trabajo por cuenta propia, y también es más bajo cuando puntualizamos en los establecimientos medianos y grandes. Asimismo, se mantiene su carácter sectorizado en ciertas ramas, y recortado respecto de las tareas y puestos de trabajo que involucra. En ese sentido, planteamos que perdura la clásica división sexual del trabajo destacada en los estudios históricos y de la sociología del trabajo, que relega a las mujeres a los puestos manuales y de baja calificación.

La continuidad de la segregación ocupacional (demanda diferenciada de varones y mujeres en la producción) y la segregación vertical (discriminación a través de distintos niveles de jerarquía) como rasgos estructurales del trabajo en la industria, se combina con la segregación horizontal, es decir, con aquella división que se plantea entre trabajos con requerimientos similares de capacitación y habilidades. Esta lectura, que no llega a reflejarse en los datos estadísticos, sino que surge de los datos cualitativos del trabajo de campo, se presenta asociada a la incorporación de nuevas tecnologías y a los cambios en los procesos de trabajo. Si a principios del siglo XX las innovaciones tecnológicas posibilitaron un mayor ingreso de las mujeres a las fábricas, eliminando las exigencias físicas en algunas actividades, en la actualidad estas innovaciones parecen estar llevando a la reducción y/o reemplazo de la mano de obra femenina, en tanto avanzan sobre los puestos manuales y/o de baja tecnología que tradicionalmente ocupan, al tiempo que eliminan las barreras que impedían el empleo de los varones en estos sectores. Entonces, aunque las innovaciones tecnológicas permiten simplificar y aliviar la carga de las tareas, su avance parece desafiar la ya de por sí desigual incorporación de mujeres en las fábricas. En este sentido, podemos hablar de un impacto generizado del avance tecnológico en el sector industrial. Una situación que, si bien no se reduce al empleo industrial, tal como surge de las investigaciones que señalan esta misma tendencia para los trabajos administrativos y del conocimiento (Gmyrek, Berg y Bescond, 2023), asume en este sector rasgos específicos que se intensifican en aquellas ramas históricamente feminizadas, como alimentación o textil, y en el caso de empresas grandes y/o de capitales multinacionales que son más dinámicas en la incorporación de tecnología.

Estos hallazgos nos condujeron a posar la mirada sobre las demandas y reclamos de las trabajadoras sobre las desigualdades en el trabajo. Observamos que donde estas desigualdades se discuten, surgen reclamos por ocupar otros puestos y la incorporación de más mujeres en las nuevas contrataciones. Sin embargo, en la búsqueda por ser valoradas las mujeres pueden ser víctimas de una mayor

explotación, lo que se vuelve más evidente en fábricas tradicionalmente masculinizadas, donde su ingreso forma parte de políticas empresariales y estatales, o de reclamos gremiales.

En línea con los hallazgos de otras investigaciones, entendemos que los cuestionamientos y demandas observadas pueden entenderse como parte del diálogo con un “clima de época” que discute los privilegios de los varones y se apoya en las luchas de las mujeres por sus derechos (Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco, 2020, p. 45). Durante los años de masividad del movimiento feminista a partir del Ni Una Menos, la violencia y desigualdad hacia las mujeres estuvo en el centro del debate público. Arriaga y Aspiazu (2022) plantean que esta masividad contribuyó a generar una transformación sindical sostenida principalmente en la dinámica movimentista y losivismos. En este sentido, sosteneremos que si bien el impacto de este movimiento ha sido desigual, habilitó la posibilidad de configurar diversos cuestionamientos, redefinir lo que se considera justo o injusto y avanzar en reclamos específicos vinculados al trabajo, como la ocupación de ciertos puestos y el acceso a derechos antes vedados para las mujeres.

Si bien la división sexual del trabajo se percibe generalizadamente, no en todos los casos los debates sobre estas desigualdades llegan a trascender el espacio local de la fábrica. En determinados lugares de trabajo se desarrollan cuestionamientos, ya sea mediante posiciones “resignadas” o “críticas”, que sin embargo no logran articularse en demandas colectivas ni llegan a impactar a nivel sindical. En este aspecto cobra relevancia el rol de los sindicatos y su rol en la definición de las agendas sindicales de género. En línea con el planteo de Goren y Prieto (2020),

parece haber una tendencia a priorizar problemáticas que, si bien se hallan en estrecha conexión con las desigualdades en el trabajo, usualmente no se abordan desde la modificación de las instituciones laborales que reproducen las injusticias estructurales de género, sino desde otros ángulos más vinculados con el plano de las relaciones interpersonales, como es

el caso de la violencia de género (ya sea en el ámbito laboral o fuera de él) (Goren y Prieto, 2020, p. 88).

De esta forma, en las agendas sindicales quedan subvaluadas la división sexual del trabajo, la desigualdad en el acceso a las categorías y la falta de reconocimiento al trabajo realizado por las mujeres. Entendemos que en el contexto que venimos describiendo estas discusiones asumen hoy un valor más específico, porque además de condiciones de trabajo desventajosas y degradadas, definen posibles desplazamientos. En este sentido, avanzar en debates y reclamos colectivos que logren atravesar las fronteras particulares de cada fábrica asume un valor más urgente. Más aún si pensamos en el contexto de crisis que atraviesa particularmente hoy el sector industrial que, como vimos, tiende a descargarse con más fuerza sobre las trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

Abeles, Martín y Amar, Anahí (2017). La industria manufacturera y su encrucijada. En Martín Abeles, Mario Cimoli y Pablo Lavarello (Eds.), *Manufactura y cambio estructural: aportes para pensar la política industrial en la Argentina*. Santiago de Chile: CEPAL.

Antunes, Ricardo (2013). *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.

Arriaga, Ana y Aspiazu, Eliana (2022). Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina. *Descentralizada*, 6(1).

Arriaga, Ana y Medina, Leticia (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y Sociedad*, (34), 155-178.

Aspiazu, Eliana (2019). Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Revista Perfiles Latinoamericanos*, 27(53),

Badoza, María Silvia (1994). El ingreso de la mano de obra femenina y los trabajadores calificados en la industria gráfica. En

Lidia Knecher y Marta Panaia (Comps.), *La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

Ballesteros Doncel, Esmeralda (2016). Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (121).

Benanav, Aaron (2021). *La automatización y el futuro del trabajo*. Madrid: Traficantes de sueños.

Benanav, Aaron (2024). Automatización ¿el fin del trabajo y un nuevo mañana? En Paula Varela, Gastón Gutiérrez Rossi y Mariela Cambiasso (Coords.), *¿Hacia dónde va el trabajo? Informalidad, digitalización y reproducción social en América Latina*, CABA: CEIL-CONICET, CITTA.

Benedetti, Gastón (2021). *Trayectoria de una empresa del Estado: análisis de las capacidades tecnológicas del Astillero Río Santiago: 1953-2014*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.

Boletín de Estadísticas Laborales (2024). Buenos Aires: Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Capital Humano.

Cambiasso, Mariela y Yantorno, Juliana (2020). La militancia de las mujeres trabajadoras en la Argentina actual: abordajes teóricos y dimensiones de análisis desde la sociología. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, (17), 123-142.

Cassini, Lorenzo y Martín Schorr (2022). Industria Argentina. Oportunidades para la Sustitución de Importaciones y desafíos de Política Industrial. *Revista Estado y Políticas Públicas*, (19), 197-224.

Centro de Estudios para la Producción-CEP (2021). *Dinámica industrial en un contexto de estancamiento económico 2011-2019*. Buenos Aires: Ministerio de Desarrollo Productivo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/11/dinamica_industrial_en_contexto_de_estancamiento_economico.pdf

Contartese, Daniel y Maceira, Verónica (2005). *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Serie Trabajo, Ocupación y Empleo*. Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

Estermann, Victoria (2020). El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina. En Nora Goren y Vanesa Prieto (Eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO-UNPAZ.

Fernández, María Inés y Legnazzi, Lilian (2012). *Mujeres en la industria textil. De la fábrica al taller clandestino*. Buenos Aires: Biblos.

García de Fanelli, Ana (1991). Empleo femenino en la Argentina: de la modernización de los ´60 a la crisis de los ´80. *Desarrollo Económico*, 31(123), 395-425.

Gmyrek, Paweł; Berg, Janine y David Bescond (2023). La Inteligencia Artificial generativa y el empleo. Políticas para gestionar la transición. Informe de investigación de la OIT basado en el Documento de Trabajo N° 96.

Goren, Nora y Prieto, Vanesa (2020). Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas. En Nora Goren y Vanesa Prieto (Eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO-UNPAZ.

Hirata, Helena y Kergoat, Daniele (1997). *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*. Buenos Aires: Asociación, Trabajo y Sociedad.

James, Daniel (2004). *Doña María. Historia de vida, memoria e identidad política*. Buenos Aires: Manantial.

Kabat, Marina (2007). El congreso de la productividad de 1955, un análisis desde los enfrentamientos en la industria del calzado. *Razón y Revolución*, (17), 90-103.

Kergoat, Daniele (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 841-861

Lobato, Mirta (1990). Mujeres en la fábrica. El caso de las obreras del frigorífico Armour, 1915-1969. *Anuario IEHS*, (5), 171-204.

Lobato, Mirta (2001). *La vida en las fábricas: trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso 1904-1970*. Buenos Aires: Prometeo.

Mercatante, Esteban (2022). ¿Hacia una aceleración de la automatización y el “fin del trabajo”? Elementos para el debate.

CEC, 8(16), 183-191. <https://cec.sociedaddeeconomiacritica.org/index.php/cec/article/view/282/738>

Míguez, Pablo (2020). *Trabajo y valor en el capitalismo contemporáneo: reflexiones sobre la valorización del conocimiento*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.

Nava, Agustín y Naspleda, Federico (2020). Inteligencia artificial, automatización, reestructuración capitalista y el futuro del trabajo: un estado de la cuestión. CEC, 6(12), 93-114. <https://sociedaddeeconomiacritica.org/ojs/index.php/cec/article/view/163/374>

Pascucci, Silvina (2007). *Costureras, monjas y anarquistas: trabajo femenino, Iglesia y lucha de clases en la industria del vestido, Buenos Aires, 1890-1940*. Buenos Aires: RyR.

Piva, Adrian (2024). Las transformaciones en el capitalismo contemporáneo y los desafíos para la acción colectiva de los trabajadores. El caso argentino (1989-2019). *Trabajo y Sociedad*, XXV(42), 249-275.

Queirolo, Graciela (2019). Muchas pero invisibles. Un recorrido por las interpretaciones estadísticas del trabajo femenino en la Argentina, 1914-1960. *Anuario del Instituto de Historia Argentina*, 19(1). http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10429/pr.10429.pdf

Scheinkman, Ludmila (2023). De vueltas a un viejo debate: androcentrismo, desigualdad, brechas salariales y nivel de vida de la clase trabajadora porteña (Argentina, fines del siglo XIX-1944). *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, (23), 79-116.

Skeggs, Beverley (2019). *Mujeres respetables: clase y género en los sectores populares*. Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento.

Varela, Paula (2019). ¿Existe un feminismo socialista en la actualidad? Apuntes sobre el movimiento de mujeres, la clase trabajadora y el marxismo hoy. *Revista Theomai*, (39), 4-20.

Varela, Paula; Gutiérrez Rossi, Gastón y Cambiasso, Mariela (Coords.) (2024). *¿Hacia dónde va el trabajo? Informalidad, digitalización y reproducción social en América Latina*. CABA: CEI-CONICET, CITTA.

Varela, Paula; Lazcano Simoniello, Josefina y Pandolfo Greco, Lucio (2020). Un trabajo que cuesta más y vale menos. Vivencias y percepciones sobre la desigualdad de género en el lugar de trabajo. En Paula Varela (Coord.), *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la nueva ola feminista*. CEIL-CONICET.

PRESENTE Y FUTURO DIGITAL DEL TRABAJO EN MUJERES JÓVENES CON ORIGEN EN SECTORES POPULARES

REPRESENTACIONES, RESULTADOS Y EXPECTATIVAS SOBRE SUS VIDAS LABORALES. AMBA 2024

Jésica Lorena Pla
Asiya Islam
Silvana Galeano Alfonso

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas hemos visto atravesar cambios relacionados con el papel de las tecnologías digitales en las diferentes esferas de la vida social con una velocidad inigualable. Este proceso, que no es nuevo, pues cada etapa del capitalismo ha implicado una nueva transformación en términos tecnológicos, ha sido acelerado por la irrupción de las medidas de aislamiento y distanciamiento social que implicaron la propagación del virus COVID-19. Desde las ciencias sociales se han abordado estas transformaciones desde diferentes perspectivas, tales como cambios en los sistemas productivos, gestión del trabajo por medio de plataformas, transformaciones en la demanda de empleo y en la oferta de trabajo (Salvia, Poy y Pla, 2022).

En términos de las transformaciones recientes, algunas hipótesis sosténían (Rey y Osborne, 2013, citado en Estrada, 2021) que la digitalización de la economía analógica (automatización de etapas del proceso productivo) daría lugar a una creciente pérdida

de puestos de trabajos que no serían reemplazados por nuevos, como sucedió en etapas anteriores. Señala el mismo autor que estudios más recientes suelen centrar la mirada más en términos de las transformaciones de los puestos laborales y la mayor heterogeneidad y fragmentación de las ocupaciones laborales, tendiendo a perderse los puestos de calificación media e incrementándose los de alta o nula calificación.

En términos de las percepciones sobre estas transformaciones, ha sido señalado que no existe temor por parte de la población ocupada sobre el hecho de que estas transformaciones pongan en riesgo el trabajo actual. Datos de LatinoBarómetro para el año 2020 señalan que alrededor de un tercio de las personas encuestadas (38 por ciento) estaban de acuerdo con la afirmación¹ “Los robots van a quitarme mi empleo de aquí a 10 años o más”, porcentaje que se incrementó levemente para el año 2023 (44 por ciento), sin distinción entre hombres y mujeres y siendo aún mayoría quienes no acuerdan con dicha afirmación.

En la misma línea un estudio reciente (Observatorio de la Deuda Social Argentina, 2023) permite observar que sólo un 20 por ciento de las personas ocupadas para el total argentino urbano consideran que las tecnologías de inteligencia artificial tendrán mucha importancia en los próximos 5 años en su vida laboral o profesional y solo un 5 por ciento utiliza la inteligencia artificial en sus tareas. Estos datos no muestran grandes diferencias por edad, género o región, pero si entre personas de nivel educativo bajo y las de niveles medio a alto y por nivel socioeconómico. A medida que se incrementa el nivel social de las personas mayor es la percepción de que las tecnologías digitales serán cada vez mas parte de su tarea laboral y mayor el porcentaje de personas ocupadas que utilizan la inteligencia artificial en su vida cotidiana.

Estos datos nos acercan la pregunta sobre la interacción entre desigualdades estructurales y nuevas tecnologías. Más aún, desde la perspectiva teórica metodológica propuesta nos acerca

1 <https://www.latinobarometro.org/latOnline.jsp> (17 de enero de 2025).

a preguntarnos sobre el modo en el que las personas viven estas transformaciones, cómo se las representan, y, en contextos de segregación laboral y heterogeneidad estructural, cómo las incorporan a sus estrategias cotidianas de subsistencia.

En este capítulo nos proponemos entonces partir de una mirada centrada en la estrategias de reproducción social de los hogares (Torrado, 1992), poniendo el foco en la relación entre trabajo y reproducción social. En concordancia con un estudio anterior (Pla, Galeano Alfonso y Salvia, 2024) analizamos el modo en el cual las mujeres de diversos sectores sociales reconstruyen la percepción sobre su propia vida y sus posibilidades laborales, interpretando las transformaciones del mundo actual en relación con las tecnologías digitales y el modo en el cual interpretan su propia posición sobre la estructura social, en ese plano en el cual trabajo y reproducción se interceptan.

En última instancia, nuestro trabajo se ancla en una perspectiva multidimensional de la desigualdad que permita hacer visible el modo en el cual desigualdades sociales estructurales se articulan con las tecnologías digitales conformando nuevas aristas de la desigualdad social y/o habilitan plausibles nuevas formas de reacomodamiento de la vida cotidiana en sus diferentes dimensiones.

TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE REPRODUCCIÓN SOCIAL

América Latina es un continente signado por fuertes procesos de segmentación de los mercados de trabajo, fenómeno asociado a su posición subordinada en términos de la organización del sistema mundo. Los estudios del mercado de trabajo, de fuerte sesgo androcéntrico, han estado centrados en la observación de las estructuras socio ocupacionales, las brechas de remuneración entre el trabajo en el sector formal y el informal, entre otros mecanismos que abordaban las diferencias estructurales en los mercados de trabajo, entre ellos las brechas territoriales y de género (Dichiera et al., 2021; Pla, 2022). En el caso de los estudios de clase, las miradas han estado puestas en la composición y la morfología de las clases o la movilidad (Germani, 1963; Torrado, 1992). En ambos casos comparten

el hecho de ser miradas centradas en el principal jefe de hogar masculino, y la desconexión con las tareas de reproducción social necesarias para la reproducción de la vida misma (Vanoli, Dichiera y Pla, 2023).

Una perspectiva diferente es aquella que pone su mirada en la reproducción de los grupos domésticos, constitutiva de la tradición de la sociología latinoamericana. Desde hace más de medio siglo, las y los científicas latinoamericanas observaron que la segmentación de los mercados de trabajo tenía un doble efecto: el sector informal estaba compuesto mayoritariamente por mujeres, que solapaban sus tareas de cuidados y reproducción social con trabajos en forma de autoempleo, eventuales, en unidades domésticas simples, con la organización de la vida misma cuando los ingresos son escasos para la reproducción cotidiana pero también intergeneracional (Jelin, 1983; Eguia y Ortale, 2004). Esta perspectiva pone en relación aspectos estructurales e individuales, al tiempo que conjuga y permite observar la relación entre trabajo y reproducción social, al poner el foco en la observación de las diversas maneras en las cuales se lleva adelante la satisfacción de necesidades, la reposición de los individuos de manera intergeneracional y la conformación de sus diversas capacidades,

De esta manera se hace factible observar dimensiones materiales y simbólicas de los procesos de transformación estructural (Bhattacharya, 2017; Rodríguez Enríquez, 2015), desde una perspectiva transversal del género (Fraser, 2009). Estas “genealogías de género de la precariedad” (Kampouri, 2022) alertan sobre la necesidad de dejar de centrarse en el trabajo remunerado para comprender las interconexiones entre el trabajo precario y la conformación de vidas precarias (Millar, 2017).

En este sentido, recuperamos la perspectiva de las estrategias de reproducción y subsistencia para observar el modo en que son percibidas por mujeres de sectores populares las transformaciones recientes del mundo del trabajo, en particular en relación con los procesos relacionados a la incorporación de las tecnologías en el mundo laboral, pero también en el proceso de trabajo. De este modo

nos enfocamos en los sentidos y significados que las mujeres jóvenes de sectores populares le dan a su propia vida, el modo en que la reconstruyen para darle un sentido no solo al pasado y al presente, sino también hacia el futuro (Bonilo, Di Virgilio y Navarro, 2008).

Al detectar las barreras sociales y las áreas de competencias, los tipos de recursos y las estrategias que estas mujeres ponen en juego podemos ir reconstruyendo “el espacio de los puntos de vista” (Bourdieu, 2000, p. 9) y, al hacerlo, correr el manto de invisibilidad sobre los procesos estructurales que coadyuvan a conformar divergentes, pero sobre todo desiguales senderos de vida, constituyendo efectos acumulativos sobre las probabilidades de movilidad social dentro de una sociedad (Pla, 2017).

Esta mirada que dé cuenta sobre las transformaciones estructurales desde la perspectiva de las personas que vivencian las mismas, evidencia los esquemas de percepción sobre lo que “es posible pensar, hacer, decir” en un determinado contexto. Se centra entonces en el presente, en los cambios estructurales y en las representaciones a futuro, poniendo el eje en el hecho de que las desigualdades sociales se configuran procesualmente y no son estructuras cristalizadas y permanentes (Méndez y Gayo, 2007). Como decían Bourdieu y Wacquant (2005, p. 192) las propias experiencias del presente están condicionadas en parte por las anticipaciones del futuro. Las personas interpretan el presente, y al hacerlo “leen” el futuro “por medio de anticipaciones prácticas que captan, en la superficie misma del presente, lo que se impone incuestionablemente como aquello que ‘debe’ ser hecho o dicho (y que será visto retrospectivamente como lo ‘único’ que era posible hacer o decir)”.

DEFINICIONES METODOLÓGICAS

En la literatura especializada se discuten las metodologías pertinentes para analizar las desigualdades digitales en vinculación con otro tipo de desigualdades. Si bien gran parte de los estudios realizados para cubrir la extensa gama de aspectos que implican las dinámicas laborales y sociales se ubican preferentemente en un

solo nivel de análisis, el macro-estructural, ha sido señalada la necesidad de abordar los micro-procesos y la dimensión subjetiva de los mismos, pero aún más, de establecer su indisoluble conexión con el ámbito estructural (Blanco y Pacheco, 2001, p. 105).

El trabajo de campo cuyos emergentes se presentan en este capítulo se enmarca en los estudios cualitativos, a partir de la realización de diez entrevistas en profundidad a mujeres de entre 18 y 30 años, provenientes de hogares de sectores populares que se insertan en diversas ocupaciones, tanto asalariadas como cuenta propia.

El trabajo de campo se llevó a cabo de marzo a julio de 2024 y se buscó representar posiciones ocupacionales de diversas clases sociales. La información se clasificó según registro y/o tipologías, por medio de dos estrategias de análisis: la codificación y la categorización (Maxwell, 1996), observando dimensiones y contextos (Solís, 2011).

LAS TECNOLOGÍAS DIGITALES EN LA VIDA LABORAL

En este apartado analizamos las diferentes percepciones que tienen las mujeres ocupadas sobre su posición laboral y el uso de las tecnologías digitales en relación con la misma. Se trata de un abordaje exploratorio que retoma los hallazgos de un capítulo anterior (Pla, Galeano Alfonso y Salvia, 2024) y que pone el foco en la percepción de las mujeres sobre este proceso, desde una perspectiva centrada en la observación de los mercados de trabajos segmentados, las estrategias de subsistencia y la reproducción de la vida desde una mirada procesual que analiza el presente, interpreta el pasado y elabora percepciones sobre el futuro.

En este sentido, organizamos los hallazgos en tres dimensiones en términos analíticos, las cuales, en la síntesis de evidencias, se analizarán de manera conjunta.

PRECARIEDADES ESTRUCTURALES Y TECNOLOGÍAS, LA ESTRUCTURA EN LOS SUJETOS

La desigualdad social puede observarse desde diversas dimensiones, una de ellas es la desigualdad digital, que, como ya hemos sostenido

en otros trabajos (Pla, Galeano Alfonso y Salvia, 2024), se solapa con desigualdades estructurales abriendo o restringiendo caminos. Si una primera barrera es el acceso a los dispositivos que habilitan la conexión con el mundo digital (Galeano Alfonso y Pla, 2022), existe un segundo nivel que tiene que ver con las desigualdades de apropiación de dichos dispositivos, en tanto y en cuanto se relaciona ya no solamente con el factor económico, sino también con factores estructurales, y también simbólicos y culturales.

Si en un primer momento se había conceptualizado la brecha de acceso desde una perspectiva de género, diversos estudios han demostrado que no existe desigualdad en este nivel, e incluso algunos estudios indican que son las mujeres, y especialmente las más jóvenes, las que más usan algunos dispositivos, como puede ser el celular (Galeano Alfonso y Pla, 2022).

Yo estoy en una zona que es complicado acceder a tener Wifi, porque no llegan las antenas acá [...] estoy en una villa entonces está más... como que está en una zona que nadie quiere venir, nadie se quiere meter, nadie quiere acceder, entonces las antenas que entran acá... te cobran un montón para la instalación, o sea que si vos justo no tenes un trabajo que... yo no lo pude cubrir hasta que no arranqué a trabajar bien (Esmeralda).

Esmeralda tiene un empleo registrado, es técnica en un servicio de atención a la salud, su trabajo cotidiano es de interacción con pacientes, y realiza estudios superiores de formación en su área laboral. Proviene de una familia de escasos recursos económicos, con quien aún comparte la vivienda y comparten los gastos. Esmeralda es consciente de que el acceso al servicio de internet dentro del hogar es un servicio que además de caro no es bueno, dada las condiciones de marginación territorial en la cual vive. En su relato, ella comenta que durante todo su tránsito por la educación media no tuvo acceso a internet dentro del hogar, e incluso esta situación se extendió cuando ya había comenzado estudios

superiores. Ella considera que esta situación la puso en desventaja, y que sólo la incorporación de su ingreso laboral adentro del hogar permitió “compensar” dicha situación.

En términos de acceso y desigualdades, si bien los estudios que miden el acceso a teléfonos celulares señalan que es casi universal (Galeano Alfonso y Pla, 2022), no se da la misma situación con el acceso a una computadora, y esto implica diferentes probabilidades de utilizar las tecnologías ya sea para el trabajo en sí mismo como para acceder a mejores oportunidades laborales. Tampoco permiten medir los indicadores estadísticos la gama del celular, que puede tener un fuerte impacto en la trayectoria laboral de una persona.

Me compré un celular de mayor gama por la memoria para poder descargar los archivos [...]; necesitaba mayor capacidad de memoria y también instalé el Wifi, sí o sí necesitabas también el Wifi, tuve que tener las tres cosas. (Esmeralda)

Acceso a un celular, memoria y acceso a conexión de internet mediante Wifi en el domicilio es una tríada fundamental para la formación, y también para el trabajo, ya sea porque la formación es para la inserción laboral o porque se usa para desarrollar la tarea. En el caso de las mujeres que trabajan por cuenta propia, bajo la forma de algún tipo de emprendimiento, el acceso a una computadora y/o a un celular de una gama media a alta es fundamental para el desarrollo de su tarea.

Solo uso el celular, por ahora no tengo computadora, ningún equipo extra o uso a veces el celular de mamá, uso el de ella o el mío más que todo, dependiendo, si es muy pesado trato de pasarlo a mi mama y después se borra todo lo pesado y me lo paso más rápido.

[Comprar una computadora] me interesó mucho en un tiempo pero no tenía los medios [...]; me sigue interesando pero para alcanzarlo tenés que ahorrar (Rocío).

El uso de las tecnologías lejos de ser un uso común es colectivo y compartido al interior del hogar. Las mujeres jóvenes usan las tecnologías en su trayecto hacia el mercado de trabajo, colaboran con el resto de los integrantes del hogar, ya sea para compartir los dispositivos como para acceder de manera colectiva a nuevos dispositivos o servicios o para aprender.

[Al principio, en la pandemia, hacía todo...] en el celular y bueno, con la ayuda de mi cuñado (Kiara).

La mirada sobre los grupos domésticos y sobre la provisión de bienestar sigue siendo una mirada que permite arrojar cierta luz sobre las transformaciones recientes. El foco, sin embargo, no debe estar puesto solamente en el acceso y las estrategias en términos de capital o recursos económicos para esto, sino también en el modo en el cual de manera complementaria las personas que integran un hogar van llevando adelante prácticas que de algún modo se podrían entender como complementarias, en relación con mejorar los aprendizajes sobre el uso de las tecnologías.

El hecho de que no todos tenemos la misma capacidad de aprendizaje para poder saber entender rápido como se utilizan determinadas plataformas o las tecnologías [...] esa es la desventaja que siempre está [...], por ejemplo yo..., capaz que nadie de mi familia sabía de cómo funcionar la computadora, ni Word ni nada por el estilo, entonces yo qué hice..., bueno busco un video de YouTube que me explique [...]; que podamos tener a alguien que nos explique si es que nosotros no entendemos, le pasa a la gente mayor o mi mamá nunca tuvo celular, ahora lo tiene pero lo único que sabe hacer es contestar las llamadas porque por ahí todavía no entiende bien cómo se abre un mensaje (Esmeralda).

Esmeralda no solo da cuenta de una desigualdad estructural que se forja a lo largo de la vida de una persona (no todos tenemos la

misma capacidad de aprendizaje), pero en relación tanto a factores familiares (nadie en mi familia sabía), pero también estructurales (nadie que me explique). La referencia, tal como emerge del resto de la entrevista, se da en particular relación con la carencia de aprendizajes formales a lo largo del trayecto educativo obligatorio (primario y secundario).

Esta mirada se complementa con el deseo hacia las futuras generaciones, es decir, se piensa hacia el futuro. Sofia vende productos que ella misma cocina por internet, cuando se le pregunta por la posibilidad de tener una computadora en su casa, al igual que otras entrevistadas, señala que requiere mucho ahorro y que las condiciones no están dadas para ello. Pero ella, que es mamá de dos niños en edad escolar, pone de manera inmediata el foco en lo importante que sería para su hijo, ya no tanto para ella o miembros del hogar de su edad.

Sí, pero más que nada para mi nene, porque él tiene computación en el colegio, y a veces me pregunta (Sofia).

La aceleración de la irrupción de las tecnologías en la vida cotidiana implica una mirada hacia el futuro, y las personas interpretan este presente comprendiendo las desigualdades por las que pueden ser atravesadas las generaciones por venir. Es decir, es en las estrategias familiares hacia el pasado, el presente, y el futuro (Pla, 2016), que se hacen visible estas vidas precarias, las estrategias de subsistencia de manera colectiva entre las diferentes personas que integran un hogar y la percepción de desigualdades de corte más estructural que son difíciles de superar si no es por mecanismos externos a la propia decisión individual.

Este primer apartado tuvo el objetivo de poner en evidencia la vinculación que las mujeres de origen sociales en lo más bajo de la estructura social han tenido con la tecnología, desde una mirada centrada en la trayectoria de las mismas en relación con el trabajo, pero también al interior de los grupos domésticos y el modo en el cual se ponen en evidencia la percepción de desigualdades de corte estructural en sus percepciones y representaciones.

LAS TECNOLOGÍAS EN EL TRABAJO

En términos del uso que las mujeres con origen en sectores populares hacen de las tecnologías es extenso, nos interesa enfocar, al ser mujeres jóvenes, en las percepciones sobre este uso que ellas nos refieren en términos de aprendizajes, oportunidades que abrieron o cerraron las tecnologías, y una dimensión más que tiene que ver con la subjetividad que alrededor de este tema se va conformando. Nuestras entrevistadas comparten el hecho de venir de hogares de sectores populares, teniendo al momento de la entrevista distintas ocupaciones. De los emergentes del trabajo de campo podemos sintetizar que todas han usado algún tipo de tecnología para encontrar/acceder a un puesto de trabajo.

Sí. Bueno..., mis propias cuentas, entraba a las páginas de lo que puede ser McDonald's y veía qué tipo de perfil estaban buscando, principalmente así, en restaurantes de comida rápida o locales, cafeterías y así..., no tuve que ir a ningún local físico, todo lo busqué por internet y la gente que estaba buscando trabajadores tenía todo ahí hecho a mano para que mandes el CV, si era necesario un CV oral también, un mail..., así que todo desde la computadora (Kiara).

Vos ponés: "Mirá, estoy ofreciendo servicios de uña", softgel, acrílica gel, nail art..., todo eso, mi número es y mi red social es y ahí ya está, te pueden seguir, ponés fotos de tu trabajo y ahí ellos te contactan, eso te ayuda Facebook a publicarlo en los grupos para llegar a ese tipo de público también (Zoe).

Ahora al momento de analizar los usos en el trabajo, hay una diferencia entre quienes trabajan en un empleo asalariado y quienes lo hacen por cuenta propia.

En el caso de las trabajadoras por cuenta propia, y/o quienes complementan el trabajo asalariado con un emprendimiento, como el caso de Zoe, el uso de las tecnologías, en especial el manejo de redes sociales y de billeteras virtuales, está directamente relacionado con la "venta" del producto o del servicio que ofrecen. Esta

forma de digitalización del comercio informal (Pla, Galeano Alfonso y Salvia, 2024) se instauró en los sectores populares como estrategia de obtención de ingresos al interior de los hogares, y en la cual se ponen en juego, tal como vimos en el apartado anterior, estrategias de cooperación entre las diferentes personas que integran los hogares.

—El tema de la tecnología va de la mano con lo que vos quieras hacer. Las redes sociales son una herramienta que ayudan a abrir puertas. Por ejemplo a que haya más clientes. A que los clientes te conozcan, conozcan tu trabajo... [En las redes] subo historias de limpieza, de lo que hago, digamos.
—Y para armar estos videos que vos subís, ¿tuviste que aprender algo?

—No, porque me lo hace mi cuñada. Tiene una aplicación.

—Y tu cuñada ¿cómo te lo hace?

—Ella va a la universidad (Sofia).

Nuevamente, la apropiación es colectiva, y permite ir poniendo en juego estrategias y habilidades aprendidas de manera grupal y no sólo individual.

Las redes son el mecanismo para darse a conocer, para conseguir clientes y para vender. Se usan también grupos de WhatsApp, plataformas como Marketplace, pero sobre todo se concentra esta población joven en la red social Instagram.

Esta forma de emprendedurismo se asienta sobre una forma de comercio informal característica de mercados segmentados, como dijimos anteriormente, pero se solapa con la aparición de las producciones simbólicas que exaltan el éxito por el camino propio, y que se difunden por las redes sociales, con alto impacto entre las generaciones más jóvenes. Ya hace décadas Boltanski y Chiapello (1999) señalaban la transformación de las subjetividades laborales identificando como exitosas aquellas que promueven la trayectoria individualizadora, la competencia y el éxito. En este sentido, las emprendedoras siguen a los influencers y aprenden de ellos para estar conectados y poder mejorar sus emprendimientos.

Claro, porque todo lo que hacen del lanzamiento primero lo suben a las redes y después hacen la cadena de: “Te regalamos este producto para que lo promociones, lo veas, si te gusta o no te gusta”, y de ahí ponele..., de algún influencer de las uñas o de lo que sea, ahí vos decís: “Ah, bueno, lo voy a comprar a ver si a mí me funciona” (Sofia).

Por ejemplo, el efecto “aura” que se llama, entonces las clientas lo ven y quieren estar a la moda y todo el tiempo te tenés que ir modernizando o actualizando y a eso vos le tenés que sumar tus conocimientos que ya sabés. Siempre te tenés que estar informando (Zoe).

La contracara de esta utilización de las tecnologías para emprender es la disposición a estar siempre conectados, y teniendo que aparecer de manera constante, la necesidad de invertir un tiempo no pago, y la dificultad de hacerlo por su propia cuenta en el momento en que hay que conciliar con otras actividades.

Me interesa avanzar en las redes, solo que es como un trabajo más las redes sociales, tenés que tener una cierta cantidad de tiempo, por ejemplo, vos salís de tu trabajo y decís: “Tengo tres horas libres”, esas tres horas te tenés que dedicar a eso. Conlleva mucho hacer la monetización en redes sociales, ya sea TikTok y Facebook, cualquiera, YouTube, cualquiera de esas... Tenés que tener tiempo para grabar un video, editar el video, para buscarle la música que no tenga Copyright, subirlo y tratar de poner hashtag que se usan en las redes [...]. Y para estar en las redes es un trabajo más que vos tenés que tener (Zoe).

En el caso de las empleadas en relación de dependencia parecería ser más claro que usan las herramientas digitales para mejorar en el trabajo, capacitarse, y realizar la tarea de mejor manera, y también, como las emprendedoras, para estar constantemente informadas sobre lo que sucede en el espacio laboral.

Yo lo sigo viendo (el grupo de WhatsApp) por el hecho de que quiero estar informada si por ahí toca alguno de esos pacientes de los que están hablando y sé que para la guardia del otro día estoy atenta si tengo que hacer algo o si se le pasa algún antibiótico en especial que se prepara de determinada manera, ellos también nos informan ahí, entonces ya voy estando atenta si me llega a tocar ese paciente, ya sé qué es lo que tengo que hacer, entonces sí, constantemente me fijo... En horario y fuera de horario (Esmeralda).

La misma entrevistada nos señala que usa internet para capacitarse a lo largo de su tarea.

Justo nos trajeron un antibiótico que nunca escuchamos el nombre y por ahí ninguno recuerda si lo leyó, entonces lo buscamos por la computadora para tener noción de para qué es y cómo se prepara y toda la cosa. Igual también se lo preguntamos a los [se corta el audio] ya lo saben... Como para confirmar y hacer las cosas bien y nos lo dicen, pero también lo utilizamos para eso, para buscar información del momento que necesitemos saber de algo que tenga que ver con el paciente. Usamos Google y después la supervisora nos había recomendado descargar una aplicación que era de antibióticos, todos la descargamos en el celular y cuando no sabemos de algo lo buscamos ahí y ahí nos dice y ella corroboró que los datos que están en esa aplicación sean correctos para recomendarnos y que lo utilicemos (Esmeralda).

EL FUTURO DEL TRABAJO

Las percepciones sobre hacia dónde vamos con relación al futuro del trabajo, teniendo en cuenta los procesos antes descritos, solapan con la precariedad de la vida, de las vidas, pero esto no necesariamente se traduce en percepciones negativas sobre el futuro del trabajo, hay más bien una tensión entre lo positivo de la digitalización del mundo

del trabajo y aquella posibilidad de que genere ya sea pérdida de puestos de trabajo como “deshumanización”.

La posibilidad de realizar trabajo desde la casa bajo la modalidad *homeoffice* podría beneficiar a ciertos grupos, permitir el trabajo en otro territorio, e incluso permitir la conciliación con las personas a cargo, algo central en las estrategias de reproducción social de las mujeres.

Últimamente creo que es muy amplio y hay muchísimos trabajos que se pueden hacer digitales, creo que es una comodidad... Que apoya mucho a la gente que capaz no tenga la posibilidad de salir, que tenga una discapacidad, creo que abre muchísimo la rama de ofertas laborales, yo le veo muchísimos pro, más que contra [...]. Más allá de que quizás no los incentiva pero quizás la gente se acostumbra y termina sin salir de su casa, o sin moverse y ahí puede traer problemas de la salud, pero la gente que lo maneja bien tiene muchísimo poder [...], posibilidades increíbles de trabajar incluso en otras partes del mundo estando en su casa (Rocío).

Las dos entrevistadas que se leen a continuación ponen en tensión esta mirada opuesta sobre el futuro del trabajo y los procesos de digitalización, automatización, plataformización. Por un lado, la pérdida de puestos de trabajo y “de ir a un local a compartir ese momento de la comida”.

En el sentido tecnológico..., tecnologías... Creo que más allá de la facilidad de hacerse conocer, hacerse ver, los envíos, la facilidad de pagar... El producto, el servicio... Bueno, quizás creo que puede existir la posibilidad de digitalizar todo un negocio físico, aunque suene raro, el hecho de que no hayan personas, más allá de la cocina, que vos no veas a nadie, creo que es una posibilidad de pedir digital y quizás tener una mesa ahí o las pantallas de McDonald's, por ejemplo,

en la que apretás todo, pedís tu menú, lo retirás y tenés la mesa. Quizás en ese lado de comida rápida llegue el punto en el que no sea necesario ni siquiera ver a la parte de la cocina o los cajeros [...]. No me gustaría que pase, creo que se perderían muchos puestos de trabajo y se deshumaniza el ritual de comer en un lugar, la gracia de salir a comer es vivir toda la experiencia creo yo... Entonces no me agrada, no me gusta la idea, pero sé que existen algunos mercados, algunos negocios que son así, pero no es algo que me guste (Rocío).

Por otro lado, una confianza en que hay tareas en las cuales prima un vínculo humano, que no será reemplazable por la tecnología, aun cuando esta exista.

[H]ay muchas máquinas nuevas que hacen que te pintan las uñas en dos por dos, metés el dedo, te la pintan, te hacen el dibujo y ya estás lista en, no sé, cinco minutos.... Está en Estados Unidos. No sé en qué parte, pero ya está. Incluso mi tío que vive en Estados Unidos me compró una cabinita en la que vos metés el dedo y te dibuja cualquier cosa que vos quieras, cualquier imagen [...]. Es importado, sale caro, pero sí puede modificarte, pero no creo que la gente lo quiera, porque viste que está el miedo de que si los robots dominan el mundo y qué hacemos... No es lo mismo que vayas a una máquina y pongas la mano y te la haga así y que vayas con la manicura, charlen, se ríen, lloran, me contás cualquier cosa, de tu trabajo, de tu marido, ahí es más fácil, porque ahí te divertís y te desahogás también, porque somos psicólogas... (Zoe).

Si al principio de este capítulo señalábamos que en general los sectores con mayor nivel educativo y/o pertenecientes a un estrato social más alto son los que más se representan las transformaciones que traerá la tecnología en el mundo del trabajo, los breves fragmentos anteriores nos pueden hacer pensar una dimensión más:

aquellos sectores en los cuales el vínculo social es importante y aquellos en los que no, como espacios que serán mayor o menormente transformados por el avance de las tecnologías en el proceso de trabajo.

SÍNTESIS DE EVIDENCIAS

Las transformaciones en el mercado de trabajo en términos de composición de los puestos y tipo de tarea con relación a digitalización / automatización / plataformización no han sido medidas de manera general aún, pero existen estudios de caso que tienden a aportar información en el mismo sentido que los datos presentados a nivel nacional. Este capítulo pretendió ir en ese sentido. Desde un estudio centrado en las vidas laborales de mujeres jóvenes de sectores populares, hemos reconstruido de manera exploratoria el modo en el que incorporan las tecnologías en sus puestos laborales, y, al hacerlo, hemos podido dar cuenta de cómo estas estrategias se dan en el marco de grupos domésticos, y signadas por desigualdades estructurales que preceden a las transformaciones del capitalismo actual, conformando una superposición de las mismas y conformando vidas precarias, pero también plausibles oportunidades de crecimiento personal.

Nuestras mujeres son mujeres jóvenes, que han aprendido a usar ciertas herramientas de manera colectiva, al interior de los hogares o en espacios comunitarios. Son conscientes de las dificultades de acceso a dispositivos, especialmente a aquellos que requieren una mayor inversión económica, como puede ser un celular de alta gama o una computadora. Pero esas dificultades son sorteadas por medio de la estrategia al interior de los hogares, compartiendo el dispositivo o instalando un servicio de internet en el interior del domicilio cuando logran insertarse en el mercado laboral.

Pero no es solo la provisión lo que se aprende al interior de los hogares, también el uso y la puesta en juego de ese uso para la inserción en el mercado de trabajo y/o la permanencia: entre los diferentes miembros van desarrollando estrategias de aprendizaje

de manejo de redes sociales, armado de *curriculum*, uso de plataformas para cobro. Este tipo de aprendizaje se da sobre todo entre quienes desarrollan estrategias de subsistencia en modo cuenta propia. En el caso de las personas asalariadas, ellas aprenden a usar, ya en el trabajo, plataformas específicas que requiere su tarea laboral, refuerzan contenidos aprendidos durante el trayecto escolar y utilizan diversos servicios educativos que brinda la virtualidad para capacitarse y formarse en su trabajo.

De alguna manera, como ya habíamos mencionado anteriormente (Pla, Galeano Alfonso y Salvia, 2024), los sectores populares llegan tarde y en desventaja a los procesos de digitalización. A la vez, la forma en la que aprenden y se insertan en los procesos de trabajo difiere según el sector de la economía en la cual se inserte, recuperando una tradicional segmentación estructural de los mercados de trabajo latinoamericanos y reforzando estos procesos de fragmentación, en este caso de acceso y aprendizajes, en mujeres jóvenes con el mismo origen social.

El último de los apartados pone el foco en cómo estas situaciones observadas y descritas por las entrevistadas se relacionan con hacia dónde va el mundo del trabajo en el mediano plazo. Las percepciones aparecen tensionando aspectos positivos, principalmente por la posibilidad de acceder a empleos otrora imposibles, o incorporar a poblaciones marginadas, como negativos, como el reemplazo de pérdidas de puestos de trabajo. Entre estas percepciones tensionadas aparece la cuestión de la sociabilidad: parecería ser que los trabajos en los que se acepta modificación son aquellos que mejoran las tareas o hacen más fácil el trabajo, y aquellos en los que no son aquellos en los que se percibe aún como necesaria la sociabilidad, el lazo social, la integración social. Esta mirada, en el marco de la observación de las desigualdades estructurales y su reproducción a la luz de estos procesos, parece arrojar un manto de esperanza sobre la posibilidad de reconstruir un lazo social que a la vista está tan dañado. Seguiremos explorando este camino.

BIBLIOGRAFÍA

Bhattacharya, Tithi (Ed.). (2017). *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentering Oppression*. Londres: Pluto Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1vz494j>

Blanco, Mercedes y Pacheco, Edith (2001). Trayectorias laborales en la Ciudad de México: un acercamiento exploratorio a la articulación de las perspectivas cualitativa y cuantitativa. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7(13), 105-137.

Boltanski, Luc y Chiapello, Ève (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. París: Gallimard.

Boniolo, Paula; Di Virgilio, Mercedes y Navarro, Alejandra (2008). Herramientas para el análisis de material biográfico. *Documento de Cátedra N°55*, Cátedra de Metodología y Técnicas de la Investigación Social, Profesora Titular: Ruth Sautú. Buenos Aires: FSOC/UBA.

Bourdieu, Pierre (2000). Comprender. En *La miseria del mundo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Bourdieu, Pierre y Loïc Wacquant (2005). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Dichiera, Eugenia et al. (2021). Clase y género: distribución de ingresos y trabajo reproductivo durante el resquebrajamiento y recomposición del modelo neoliberal en la Argentina (2003-2019). En Eduardo Chávez Molina y Leticia Muñiz Terra (Comps.), *El desencuentro: las clases de servicios y trabajadoras en la Argentina desigual*. Buenos Aires: Imago Mundi.

Observatorio de la Deuda Social Argentina (2023). *Encuesta de la Deuda Social Argentina*. Buenos Aires: UCA. <https://uca.edu.ar/es/observatorio-de-la-deuda-social-argentina/estadisticas-edsa>

Eguía, Amalia y Ortale, Susana (2004). Reproducción social y pobreza urbana. *Cuestiones de Sociología*, (2), 21-49.

Estrada, Bruno (2021). La digitalización en el mundo del trabajo. *Tarbiya. Revista de Investigación e Innovación Educativa*, (49). <https://doi.org/10.15366/tarbiya2021.49.003>

Fraser, Nancy (2009). *Scales of Justice: Reimagining Political Space in a Globalizing World*. Nueva York: Columbia University Press. <http://www.jstor.org/stable/10.7312/fras14680>

Galeano Alfonso, Silvana y Pla, Jésica (2022). Clases sociales y brechas digitales. En Agustín Salvía, Santiago Poy y Jésica Pla (Comps.). *La sociedad argentina en la pospandemia. Radiografía del impacto del covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano* (pp. 175-192). Buenos Aires: Siglo XXI.

Germani, Gino (1963). La movilidad social en Argentina. En Seymour Lipset y Reinhard Bendix, *Movilidad social en la sociedad industrial*. Buenos Aires: EUDEBA.

Jelin, Elizabeth (1983). *Familia y unidad doméstica*. Buenos Aires: CEDES.

Pla, Jésica; Vanoli, Sofía y Dichiera, Eugenia (2023). Revisitando las tendencias de movilidad social para jefas y jefes de hogar en el Buenos Aires de mediados del siglo XX. *Lavboratorio* 33(1).

Kampouri, Eleni (2022). Gendering platform research. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 16(1), 14-33.

Maxwell, Joseph (1996). *Qualitative Research Design an interactive approach*. Londres: Sage Publications.

Méndez, Luisa y Gayo, Modesto (2007). El perfil de un debate: movilidad y meritocracia. Contribución al estudio de las sociedades latinoamericanas. En Rolando Franco, Arturo León y Raúl Atria (Coords), *Estratificación y movilidad social en América Latina. Transformaciones estructurales de un cuarto de siglo*. Santiago: LOM-CEPAL-GTZ.

Millar, Kathleen (2017). Toward a critical politics of precarity. *Sociology Compass* 11(6), 1-11.

Pla, Jésica (2016). *Condiciones objetivas y esperanzas subjetivas. Movilidad social y marcos de certidumbre. Un abordaje multidimensional de las trayectorias de clase. Región Metropolitana de Buenos Aires durante los dos mil*. Buenos Aires: Autores de Argentina.

Pla, Jésica (2017). Trayectorias de clase y percepciones temporales sobre la posición ocupada en la estructura social. Un abordaje mutildimensional de las clases sociales. Argentina 2003-2015. *Revista Internacional de Sociología*, 75(3).

Pla, Jésica (2022). Entre la producción y la reproducción

social: estructura de clases, informalidad y tareas de cuidado en la argentina contemporánea. El impacto de la pandemia COVID-19. En Santos Ruesga, Marta Cebollada Gay y Laura Pérez Ortiz, *Diálogos sobre socioeconomía. Precariedad laboral, informalidad y mujer. Políticas de cuidados* (pp. 159-175). México: Editorial Instituto Belisario Domínguez (IBD)/Senado de la República/UNAM.

Pla, Jésica Lorena; Galeano Alfonso, Silvana y Salvia, Agustín (2024). Digitalización del comercio informal en barrios marginados de la región metropolitana de Buenos Aires: una mirada desde la heterogeneidad estructural. En Dídimo Castillo Fernández (Coord.), *Capitalismo digital después de la pandemia. Nuevo paradigma del trabajo global*. México: Siglo XXI.

Poy, Santiago y Pla, Jésica Lorena (2022). Introducción. Coordenadas teórico-metodológicas para el estudio de las consecuencias sociales de la pandemia del COVID-19 en la Argentina. En Agustín Salvia, Santiago Poy y Jésica Pla (Comps.). *La sociedad argentina en la pospandemia. Radiografía del impacto del covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano* (pp. 13-32). Buenos Aires: Siglo XXI.

Rodríguez Enríquez, Corina (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, (256), 30-44.

Salvia, Agustín; Poy, Santiago y Pla, Jésica (2022.) *La sociedad argentina en la pospandemia. Radiografía del impacto del covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Solís, Patricio (2011). Desigualdad y movilidad social en la ciudad de México. *Estudios Sociológicos*, XXIX (85).

Torrado, Susana (1992). *Estructura social de Argentina. 1945-1983*. Buenos Aires: Ediciones de la Flor.

IMPACTO DEL ENTORNO DIGITAL EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO¹

**Marco Mocella
Martina Bassotti**

NUEVAS TECNOLOGÍAS: OPORTUNIDADES Y RIESGOS PARA LA SALUD LABORAL

La rápida expansión de la economía digital y el desarrollo de nuevas tecnologías han provocado cambios radicales en la planificación, organización y ejecución del trabajo. Este proceso, acelerado también por la emergencia sanitaria derivada del COVID-19, ha favorecido la difusión de prácticas como el *smart working*, el teletrabajo, el uso de plataformas digitales para conectar la oferta y la demanda de trabajo, así como la adopción de herramientas de inteligencia artificial (IA) para la gestión de recursos humanos. Estas transformaciones, si bien pueden mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo gracias a soluciones innovadoras, también plantean nuevas cuestiones en relación con los riesgos psicosociales, lo que exige una actualización tanto teórica como normativa (European Commission, 2021).

1 El presente trabajo es fruto del pensamiento conjunto de los autores. Sin embargo, los apartados 1, 2 y 3 son atribuibles a Marco Mocella, y los párrafos 4, 5 y 6 a Martina Bassotti.

Indudablemente, las nuevas tecnologías ofrecen numerosas oportunidades para mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores, especialmente en términos de monitoreo y prevención de riesgos para la salud. Gracias a la posibilidad de recopilar y procesar datos sobre parámetros ambientales y fisiológicos, es posible realizar análisis en tiempo real que facilitan la prevención de riesgos físicos y la identificación temprana de posibles incidentes (Nagel, 2019).

Sin embargo, como es sabido, el principal beneficio radica en la posibilidad de una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, lo que impacta positivamente en el bienestar psicofísico y la productividad. Además, el uso de herramientas de inteligencia artificial para la correspondencia entre perfiles profesionales y funciones permite optimizar la asignación de recursos, reduciendo el riesgo de sobrecarga laboral (OECD, 2021).

Sin embargo, junto a estas evidentes ventajas y oportunidades, la expansión del trabajo en plataformas y la creciente centralidad de la inteligencia artificial plantean preocupaciones en materia de salud laboral y, en particular, pueden aumentar la aparición de riesgos psicosociales. Se trata de patologías que, si bien no son nuevas, se han visto enormemente agravadas por la llamada *Gig Economy*: la precariedad, el aislamiento social derivado del desempeño laboral fuera de un entorno empresarial tradicional, a menudo en modalidad remota y sin oportunidades de interacción con compañeros, afectan el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como el apoyo social, con consecuencias también en el bienestar psicológico. A esto se suma, al menos en el caso del trabajo a través de plataformas digitales, la fuerte presión derivada del uso de algoritmos para la evaluación y el control del desempeño, capaces de generar una elevada presión psicológica sobre los trabajadores (Lantaron Barquin, 2024, p. 473; Bassotti, 2024, pp. 497 y ss).

A nivel europeo, la Directiva sobre la mejora de las condiciones de trabajo en el empleo a través de plataformas ha sido finalmente aprobada tras un largo proceso de gestación (Directiva UE 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo del 23 de octubre de 2024) y representa, sin duda, un primer paso importante en la

definición de normas destinadas a proteger a los trabajadores de las posibles distorsiones introducidas por las tecnologías digitales. Al mismo tiempo, a nivel nacional, el Decreto Legislativo N° 104 del 27 de junio de 2022, que transpone la Directiva (UE) 2019/1152, se centra en la mejora de la transparencia y la protección de los trabajadores sometidos a procesos automatizados de gestión o vigilancia.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

A modo preliminar, cabe señalar que el trabajo realizado a través de plataformas digitales debe distinguirse de los procesos de automatización de la producción que caracterizan lo que se conoce como la “cuarta revolución industrial” o “Industria 4.0”.² Este último proceso, respaldado por muchos gobiernos europeos, incluido el italiano, se caracteriza, en términos generales, por la instalación de sensores y chips informáticos en el proceso productivo, así como de *trackers* en la cadena logística, todos interconectados a través de la red (Srnicek, 2017).

El trabajo en plataformas, ya sea *web-based* o *location-based*, está regulado por algoritmos cuyos detalles se desconocen, pero que se basan en enfoques de *deep learning*. Estos algoritmos se nutren de datos, lo que les permite cambiar y evolucionar constantemente en una especie de *loop* tecnológico, impulsado por el aumento de la potencia computacional, que a su vez facilita el almacenamiento de mayores volúmenes de datos, a veces generados de manera involuntaria (*storage*), y un incremento en la comunicación de información.

Los cambios en curso están, sin duda, destinados a generar impactos específicos tanto en el mercado laboral (Barbera, 2018) como en la relación laboral. Desde esta última perspectiva, la interacción hombre-máquina, la relativización del concepto de lugar y tiempo de trabajo, y la coordinación a través de interconexiones digitales pueden afectar muchos aspectos del *sinalagma* funcional del contrato de trabajo (Tullini, 2017; Tiraboschi, 2022; Elmo, 2024).

2 Sobre las características generales del fenómeno cfr. Beltrametti et al. (2017).

Se enfrentan, por lo tanto, cambios radicales que, como todos los que han ocurrido a lo largo de la historia, pueden generar nuevos espacios de libertad y oportunidades de crecimiento profesional, así como también dar lugar a nuevas y odiosas formas de explotación laboral.

En este escenario, las plataformas digitales, que según algunos marcarían una nueva fase en el desarrollo del sistema capitalista (Snricek, 2017), desafían el derecho del trabajo, principalmente porque representan un “factor de desestructuración exógeno a los tradicionales criterios jurisprudenciales” en materia de calificación de la relación laboral (Bano, 2019, p. 134).

Las plataformas pueden desempeñar un papel activo en la intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo, actuando como mediadoras de mano de obra o gestionando directamente un segmento de una actividad empresarial. Se basan en relaciones de trabajo “autónomas” que, sin embargo, exacerbaban la explotación de los trabajadores involucrados, evocando los inicios del capitalismo y del derecho del trabajo.

Las plataformas plantean, en primer lugar, la cuestión de determinar cuál es la relación jurídica que se establece entre quien presta su trabajo y la plataforma digital, así como cuáles pueden ser las técnicas de protección dentro de una economía colaborativa que, en muchos casos, corre el riesgo de convertirse en una economía de trabajos esporádicos, caracterizados por la ocasionalidad, la baja remuneración y la informalidad (Salento, 2017, pp. 20 y ss.; Voza, 2017, pp. 71 y ss; Auriemma, 2017, p. 129 y ss. Santoro-Passarelli, 2018, pp. 348-349).

El legislador italiano ha introducido una nueva noción de *hetero-organización* que, de hecho, no implica ninguna superposición entre el trabajo *hetero-organizado* y el trabajo subordinado, ni siquiera en su variante “atenuada”.

El artículo 2, párrafo 1, del Decreto Legislativo N° 81/2015, en su primera formulación (Perulli, 2015, p. 279; Razzolini, 2015; Nogler, 2015; Tosi, 2015, p. 1130; Ferraro, 2016, p. 53 y ss.; Ciucciovino, 2016, p. 321 y ss.; Mazzotta, 2016, p. 7; Pessi, 2016,

p. 163 y ss.), pero de manera mucho más inequívoca y convincente en su segunda y más reciente versión, introducida por la Ley N° 128 de 2019, ha aportado innovaciones significativas a la estructura del ordenamiento jurídico laboral. La figura de las colaboraciones *hetero-organizadas* amplía indudablemente el ámbito de aplicación de la protección laboral, modificándolo en un sentido extensivo (Perulli, 2020), ya que el régimen de protección tradicionalmente asignado únicamente a los trabajadores subordinados debe aplicarse hoy siempre que una actividad personal y continuada se realice dentro de los parámetros establecidos, incluso de manera impersonal, por el acreedor del trabajo.

El artículo 2 del Decreto Legislativo N° 81/2015 sigue estando dentro del ámbito del trabajo autónomo, aunque se distingue del trabajo autónomo regulado en el artículo 409, N°3, *del Código de Procedimiento Civil (c.p.c.)*, cuyo campo de aplicación fue restringido por la reforma de 2017. Desde esta perspectiva, las nuevas colaboraciones organizadas por el contratante constituirían una *species* distinta, pero seguirían perteneciendo al ámbito de las colaboraciones coordinadas y continuadas del artículo 409, N°3, *c.p.c.*, parte de las cuales quedan ahora incluidas dentro del alcance del nuevo artículo 2. Por lo tanto, esta no sería una *norma de tipificación* sino una *norma de regulación*, que extiende las reglas del trabajo subordinado a ciertas formas de trabajo autónomo sin modificar su naturaleza.

Se puede argumentar, por tanto, que con el Capítulo V-bis el legislador ha pretendido definir una regulación mínima, que debe aplicarse en cualquier caso, a menos que falte el elemento de continuidad o que la negociación colectiva haya intervenido para excluir, total o parcialmente, la aplicación de la normativa del trabajo subordinado.

El elemento diferenciador entre ambas figuras se reduce, por tanto, a un único criterio: en las colaboraciones autónomas, las modalidades de coordinación deben ser objeto de negociación entre las partes y no impuestas unilateralmente por el contratante, incluyendo aspectos como el tiempo y el lugar de trabajo, como sucede en las colaboraciones hetero-organizadas.

Si bien el mecanismo del artículo 2 asimila las prestaciones heterodirigidas al trabajo subordinado sin seleccionar específicamente qué normas aplicar, parece necesario un ajuste en ciertas disciplinas del derecho laboral que, en principio, podrían parecer incompatibles con el trabajo autónomo, aunque sea hetero-organizado. En particular, es necesario evaluar la aplicabilidad del poder disciplinario, el *ius variandi*, los derechos sindicales y las normas sobre despido. Por el contrario, otras regulaciones, como las relativas a la remuneración, la salud y seguridad laboral, las limitaciones al control sobre la prestación, la jornada laboral, los descansos, las vacaciones y las obligaciones de diligencia y fidelidad, no parecen presentar mayores problemas de aplicación.

En cualquier caso, toda la regulación del trabajo subordinado debe aplicarse a los colaboradores mencionados en el artículo 2, salvo que se haya activado el mecanismo de excepción previsto en su párrafo 2, que permite que los contratos colectivos modulen las protecciones de manera diferenciada. Se trata, una vez más, de una disposición legislativa notablemente generosa con la negociación colectiva, que, sin embargo, debe enfrentarse a la persistente problemática de los *contratos pirata*, un fenómeno que aún está lejos de resolverse (Pacella, 2019, p. 188).

La excepción prevista en el artículo 2, párrafo 2, letra a) ha generado una legítima preocupación en la doctrina, que ha señalado de manera oportuna las nefastas implicaciones de la “brecha” abierta en el paraguas protector del primer párrafo (Albi, 2019, p. 125; Barbieri, 2019, p. 56).

RECLUTAMIENTO AUTOMATIZADO Y SESGOS ALGORÍTMICOS EN EL EMPLEO

Como es sabido, la inteligencia artificial se utiliza ampliamente en una gran variedad de actividades dentro de las empresas: desde la supervisión y el control de las actividades hasta la gestión de las relaciones con el personal, la celebración y terminación de contratos de trabajo y, en lo que aquí interesa, el reclutamiento de personal.

Es evidente que estas herramientas de IA serán cada vez más utilizadas para tomar decisiones que hasta ahora han sido una parte esencial de las responsabilidades gerenciales en la gestión de las relaciones laborales, o al menos para asistir en la toma de decisiones. Uno de los sectores de mayor interés es, sin duda, el del reclutamiento de personal.

En primer lugar, existen programas de software (Applicant Tracking Systems-ATS), que ayudan a los gerentes en el proceso de contratación automatizando los datos y generando resúmenes de los currículums de los candidatos. Basándose en estos datos, especialmente cuando el número de candidatos es elevado, los mecanismos de inteligencia artificial llevan a cabo una segunda fase de selección, examinando rápidamente una gran cantidad de resúmenes de CV, identificando las cualificaciones relevantes y las características de los candidatos consideradas útiles para el puesto.

En otros casos, pueden utilizarse entrevistas en video, en las que los candidatos se presentan y responden a preguntas específicas, a veces con la ayuda de chatbots que los guían en ciertos formatos de respuesta.

Asimismo, pueden aplicarse simulaciones interactivas para evaluar la capacidad del candidato en la resolución de problemas específicos, incluso mediante el uso de realidad virtual o aumentada. Una vez recopilados estos datos, es necesario analizar cómo se utilizan en la selección final.

Ahora bien, si los datos recopilados son analizados posteriormente por un ser humano, aunque con sugerencias del algoritmo, los problemas no serán distintos de los que se encuentran en un proceso de selección tradicional. Sin embargo, cuando el número de datos es demasiado elevado, las sugerencias de la máquina pueden llegar a influir decisivamente en la decisión final, incluso si formalmente sigue siendo tomada por un ser humano.

Por el contrario, cuando el algoritmo se encarga también del procesamiento final de los datos, pueden surgir problemas adicionales. Por ejemplo, el análisis de datos puede generar predicciones sobre la evolución de la carrera del candidato, los posibles

problemas que podría causar o el éxito que probablemente tendrá en un sector determinado. Estos análisis predictivos pueden tener aspectos positivos, como la identificación de tareas que una persona con ciertas habilidades podría desempeñar mejor.

Para ello, es importante diferenciar entre los sistemas de inteligencia artificial estrecha, diseñados para resolver problemas específicos, y las verdaderas redes neuronales artificiales. Son estos últimos, los programas de *machine learning*, los que generan mayores problemas, ya que no solo procesan enormes cantidades de datos, sino que además aprenden de forma autónoma, imitando el funcionamiento de las sinapsis del cerebro humano. En estos casos, el procedimiento resulta difícil de interpretar debido a su propio funcionamiento, lo que ha llevado a la aparición del concepto de *black box* (caja negra). Sin embargo, los riesgos que se derivan de esto son enormes, especialmente porque estas predicciones pueden escapar completamente al control humano.

Los beneficios de las nuevas tecnologías en el reclutamiento de personal favorecen principalmente a las empresas, especialmente en términos de eficiencia, reducción de costos y acceso a una base de candidatos potencialmente global, lo que es un hecho difícilmente discutible. No obstante, los sistemas de IA también pueden facilitar una mejor coincidencia entre las habilidades y experiencia del candidato y los resultados laborales esperados.

Si estos son los beneficios para las empresas, los candidatos también pueden beneficiarse de algunas de las oportunidades que ofrecen estos mecanismos. En particular, se destaca la posibilidad de que un trabajador individual pueda identificar, a nivel global, la empresa en la que le resulta más conveniente insertarse. Además, a nivel colectivo, estos sistemas pueden facilitar el acceso de grupos marginados al mercado laboral.

Si bien las ventajas son evidentes y parece imposible oponerse a este nuevo modelo, resulta imprescindible identificar los nuevos riesgos para evitar que estos, ya sea de manera voluntaria o involuntaria, se materialicen.

En primer lugar, los procedimientos automatizados pueden generar bias o distorsiones discriminatorias, derivadas de la presencia de sesgos en las bases de datos utilizadas por los algoritmos, que tienden a perpetuarlos.

Asimismo, existen evidentes problemas de privacidad de los datos de los candidatos, algunos de los cuales pueden ser sensibles y recolectados incluso de manera involuntaria. Por ejemplo, solicitar el historial de cotizaciones a la seguridad social permite a la empresa detectar posibles períodos de maternidad.

También es evidente que la excesiva automatización de los procedimientos de reclutamiento hace que el proceso sea tan impersonal que ciertos talentos pueden quedar excluidos debido a la automatización del procedimiento. La identificación de palabras clave en los CV, por ejemplo, puede hacer que algunos candidatos altamente calificados no sean seleccionados debido a su falta de experiencia en la redacción de currículums adecuados. Además, la presencia de datos incorrectos podría generar más errores en el proceso de selección.

Pero, sobre todo, las violaciones, directas o indirectas, voluntarias o no, de las normativas nacionales e internacionales en materia de discriminación han sido objeto de un amplio debate científico, no solo en el ámbito del derecho laboral. La pérdida de diversidad y la uniformización de los candidatos, que deberán cada vez más parecerse al modelo diseñado por el algoritmo, es claramente una forma extrema de deshumanización del proceso de contratación. Estas son consideraciones éticas antes que jurídicas.

Si no es posible oponerse a estos mecanismos, se pueden identificar dos posibles modelos regulatorios para mitigar al menos sus principales efectos negativos. El primero, que podríamos denominar autorregulatorio, consiste en la creación de estándares de *compliance* en los procedimientos de selección, incentivados de manera más o menos estricta. El monitoreo y la supervisión de los algoritmos, la transparencia en su funcionamiento, la seguridad de los datos y la intervención humana en el proceso pueden servir como garantías para evitar los problemas mencionados.

Sin embargo, este mecanismo de *soft law* es factible solo para empresas que están sujetas a evaluaciones reputacionales importantes, mientras que parece ineficaz para empresas más pequeñas o aquellas que operan en mercados monopolizados u oligopolísticos y, por lo tanto, no están sujetas a tales presiones.

El segundo mecanismo es un enfoque más tradicionalmente regulatorio, posiblemente a nivel supranacional, mediante normativas que incluyan elementos de *soft law*. En este sentido, es crucial el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo del 13 de junio de 2024, conocido como AI Act, que establece normas armonizadas sobre inteligencia artificial en la Unión Europea y que entró en vigor el 1 de agosto de 2024.

El objetivo es garantizar que los sistemas de IA comercializados y utilizados en la Unión sean seguros y cumplan con la normativa vigente en materia de derechos fundamentales y valores de la UE, asegurando además la certeza jurídica para facilitar la inversión y la innovación en IA.

Asimismo, la normativa busca mejorar la gobernanza y la aplicación efectiva de la legislación existente sobre derechos fundamentales y seguridad en los sistemas de IA.

Se establecen una serie de requisitos para una IA fiable y obligaciones proporcionales para todos los actores de la cadena de valor, con el fin de garantizar la protección de los derechos consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular:

- el derecho a la dignidad humana (artículo 1);
- el respeto a la vida privada y la protección de datos personales (artículos 7 y 8);
- la no discriminación (artículo 21), y
- la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 23).

También es relevante la definición del artículo 3 sobre “sistema de inteligencia artificial”, que se describe como: “un sistema automatizado diseñado para operar con distintos niveles de autonomía y

que puede adaptarse tras su implementación, deduciendo a partir de los datos recibidos cómo generar resultados, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones que pueden influir en entornos físicos o virtuales”.

Por último, el artículo 5 prohíbe prácticas de IA destinadas, entre otras cosas, a la evaluación o clasificación de personas según su comportamiento social o características personales, cuando estas conduzcan a tratamientos desfavorables o injustificados.

Este marco regulador es clave para garantizar un equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección de los derechos fundamentales (Consiglio di Stato, Sezione VI, Sentenze nn. 2270/2019, 8472/2019, 8473/2019, 8474/2019 e 881/2020).

Si bien no están específicamente relacionadas con el derecho laboral, se pueden extraer elementos interesantes del Código de Contrataciones Pùblicas recientemente reformado, el cual establece que deben hacerse públicos el código fuente del algoritmo de decisión, la documentación correspondiente, así como “cualquier otro elemento útil para comprender su lógica de funcionamiento, o que introduzcan [...] cláusulas destinadas a garantizar los servicios de asistencia y mantenimiento necesarios para corregir errores y efectos no deseados derivados de la automatización” (Decreto Legislativo 36/2023, artículo 30, párrafo 2).

El tercer párrafo dispone, además, que las decisiones adoptadas mediante automatización deben respetar los principios de transparencia y comprensibilidad, así como el principio de *no exclusividad de la decisión algorítmica*, lo que implica que el proceso de toma de decisiones debe contar con una intervención humana capaz de supervisar, validar o incluso contradecir la decisión automatizada. Asimismo, se garantiza el principio de *no discriminación algorítmica*, por lo que el titular del sistema está obligado a implementar medidas técnicas y organizativas adecuadas para evitar efectos discriminatorios contra los operadores económicos.

Asimismo, el cuarto párrafo del artículo 30 del Decreto Legislativo 36/2023 establece que las entidades que utilicen algoritmos de toma de decisiones automatizados deben adoptar

todas las medidas técnicas y organizativas necesarias para corregir factores que provoquen inexactitudes en los datos y minimizar el riesgo de errores, así como para evitar efectos discriminatorios contra personas físicas en función de su nacionalidad, origen étnico, opiniones políticas, religión, creencias personales, afiliación sindical, características físicas, estado genético, estado de salud, género u orientación sexual.

Como consecuencia, la administración pública está obligada a garantizar a los participantes en una licitación de servicios digitales los mismos estándares de transparencia, interpretabilidad y no discriminación que debe aplicar a todos los participantes actuales y potenciales en dicha licitación y en cualquier otro proceso de contratación pública.

Sin embargo, el elemento central en este ámbito es sin duda el Decreto Legislativo del 27 de junio de 2022, N°104, y las disposiciones que introduce en materia de transparencia algorítmica. Su artículo 4 añade al Decreto Legislativo del 26 de mayo de 1997, N°152, el nuevo artículo 1-bis, que impone la obligación al empleador o al contratante, ya sea público o privado, de informar a los trabajadores sobre el uso de sistemas de decisión o supervisión automatizados que incidan en aspectos relevantes del empleo, tales como la contratación, la gestión o la terminación de la relación laboral.

Para cumplir con esta obligación, el empleador o contratante debe proporcionar a los trabajadores o a las organizaciones sindicales información sobre los aspectos del empleo afectados por los sistemas automatizados, incluyendo:

- sus propósitos y objetivos,
- la lógica y funcionamiento del sistema,
- las categorías de datos y los principales parámetros utilizados para programar o entrenar los algoritmos,
- los mecanismos de evaluación del desempeño,

- las medidas de control adoptadas en las decisiones automatizadas,
- los procedimientos de corrección y
- el responsable del sistema de gestión de calidad.

Además, se deben informar el nivel de precisión, robustez y ciberseguridad de los sistemas automatizados, así como las métricas utilizadas para medir estos parámetros y su impacto potencialmente discriminatorio.

Esta norma debe interpretarse en conjunto con las modificaciones al Código de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (Decreto Legislativo del 11 de abril de 2006, N°198) y con la nueva definición de discriminación introducida en su artículo 25, que ahora menciona explícitamente los “efectos perjudiciales que discriminan a candidatos en la fase de selección del personal” (párrafo primero). También se amplía el concepto de discriminación a “actos aparentemente neutrales que pueden poner a candidatos o trabajadores de un determinado sexo en una situación de desventaja con respecto a los del otro sexo”.

Asimismo, el artículo 27 del mismo Código se dedica específicamente a la discriminación en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. La norma, en su versión actualizada, prohíbe cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo, ya sea en régimen de subordinación, autónomo o en cualquier otra modalidad, e incluye expresamente los criterios de selección y condiciones de contratación, incluso cuando la discriminación se realice de manera indirecta, a través de mecanismos de preselección, anuncios en prensa o cualquier otro medio publicitario que indique como requisito profesional la pertenencia a un determinado género.

La necesidad de regular los procesos de reclutamiento automatizados es inevitable e indispensable, tanto a nivel nacional como internacional, dado el carácter supranacional del problema y el uso masivo de estos sistemas por parte de empresas multinacionales.

Los dos enfoques regulatorios planteados –por un lado, una normativa internacional y, por otro, un sistema de control reputacional– resultan interesantes. No obstante, la idea de que las tecnologías digitales puedan ser supervisadas mediante una acción conjunta entre actores sociales y legisladores para apoyar una acción colectiva parece, en mi opinión, irrealizable.

Esto se debe, por un lado, a la complejidad de los sistemas, que están en constante evolución, y, por otro, a la dificultad de contar con expertos altamente calificados capaces de identificar y comprender los posibles mecanismos utilizados para eludir las regulaciones.

De hecho, el control humano solo puede ejercerse sobre los resultados de la selección, no sobre los mecanismos en sí mismos, y, en caso de que estos sean calificados como discriminatorios, seguirán siendo ilegales.

TRABAJO REMOTO: DESAFÍOS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En el ordenamiento jurídico italiano, el sistema organizativo para la protección de la salud y seguridad en el trabajo, establecido por el Decreto Legislativo N° 81 de 2008, no parece estar completamente desvinculado de una concepción del “lugar de trabajo” entendido como un espacio bajo el control directo del empleador y de sus representantes (Pascucci, 2023, p. 37). Varias disposiciones presuponen la capacidad del empleador para diseñar y organizar el puesto de trabajo y, en general, el entorno laboral, así como la facultad de verificar el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas (Lazzari, 2023).

Cuando la prestación laboral se realiza fuera de los locales de la empresa, la definición y organización del sistema de prevención se vuelve, sin duda, más compleja. Sin embargo, en una perspectiva de protección de la salud dinámica, interviene el artículo 3, párrafo 10, del Decreto Legislativo N° 81 de 2008, que establece disposiciones específicas para los casos en los que el trabajador subordinado realice su actividad de forma continua a distancia, mediante conexión informática y telemática.

A favor del trabajador que desempeña su actividad de manera remota se reconoce la aplicabilidad de las disposiciones relativas a los terminales de pantalla de visualización (*videoterminali*), independientemente del lugar donde se realice la prestación laboral. Como consecuencia, el empleador está obligado a realizar una evaluación de riesgos, prestando especial atención a los problemas relacionados con la fatiga física o mental, así como a garantizar la vigilancia sanitaria.

Al mismo tiempo, corresponde al empleador la tarea de adoptar las medidas adecuadas para mitigar los riesgos identificados. Se establece expresamente a cargo del empleador el deber de información y formación de los trabajadores en lo que respecta a “las medidas aplicables al puesto de trabajo”, así como aquellas relacionadas con el “desarrollo de la actividad” y la “protección de los ojos y la vista”. El trabajador tiene reconocido el derecho a interrumpir su actividad mediante pausas o cambios de tarea.

De acuerdo con el artículo 3, párrafo 10, del Decreto Legislativo N° 81 de 2008, en caso de que “el empleador proporcione equipos propios, o a través de terceros”, estos deben “cumplir con las disposiciones establecidas en el Título III”.

Para garantizar el cumplimiento de la normativa sobre salud y seguridad laboral por parte del trabajador a distancia, también se establece que “el empleador, las representaciones de los trabajadores y las autoridades competentes” deben tener “acceso al lugar donde se realiza el trabajo, dentro de los límites establecidos por la normativa nacional y los convenios colectivos”, previo consentimiento del trabajador cuando la actividad se lleve a cabo en su domicilio.

Finalmente, el legislador ha tenido en cuenta expresamente las posibles repercusiones negativas que la falta de contacto físico con el entorno laboral puede tener en el estado psicofísico del trabajador, imponiendo al empleador la obligación de adoptar medidas que permitan “prevenir el aislamiento del trabajador a distancia con respecto a los demás trabajadores internos de la empresa”. Para ello, se debe garantizar al trabajador

la posibilidad de “reunirse con sus compañeros y acceder a la información de la empresa”.

Sin embargo, el artículo 3, párrafo 10, del Decreto Legislativo N° 81/2008 podría no ser un punto de referencia adecuado para la protección de la salud y seguridad en el contexto de las nuevas formas de prestación laboral.

En primer lugar, esta disposición se aplica exclusivamente a las relaciones laborales de carácter subordinado y *continuativo*. Por lo tanto, las formas de trabajo típicas del llamado *crowdwork*, generalmente consideradas como trabajo autónomo y no necesariamente continuas, quedarían fuera de su ámbito de aplicación, a menos que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2 del mencionado Decreto.

Además, esta normativa fue introducida para regular la modalidad del llamado *teletrabajo*, que actualmente tiene un peso marginal en comparación con el *trabajo ágil (smart working)*, regulado por la Ley n.º 81 de 2017, aunque la distinción entre ambas modalidades de prestación laboral sigue siendo compleja.

El trabajo ágil es una modalidad de ejecución del trabajo basada en un acuerdo entre las partes y se caracteriza por la ausencia de “límites precisos de horario o lugar de trabajo”, así como por el hecho de que se lleva a cabo “en parte dentro de las instalaciones de la empresa y en parte fuera de ellas, sin una estación fija” (artículo 18, Ley N° 81 de 2017) (Levi, 2019, p. 26; Ricci, 2018, p. 635; Franzia, 2018, p. 773). Tras el período de la pandemia –durante el cual, además, esta modalidad de trabajo estuvo sujeta a normativas específicas debido a la situación de emergencia contingente (Russo, 2021 943; Albi, 2020, p. 771; Romei, 2020, p. 423; Tinti, 2020)– se ha observado una fuerte expansión del uso de esta modalidad, que, según la intención del legislador, constituye una herramienta para la conciliación entre la vida laboral y personal.

El artículo 22, párrafo 1, de la Ley N° 81 de 2017 impone al empleador la obligación de garantizar la salud y seguridad del trabajador que realiza su actividad en modalidad de trabajo ágil, estableciendo que, «a tal fin», debe entregarle, «así como al representante

de los trabajadores para la seguridad, con una periodicidad de al menos una vez al año, un documento escrito en el que se identifiquen los riesgos generales y específicos asociados a esta modalidad de trabajo».

Uno de los aspectos más críticos desde el punto de vista interpretativo ha sido la posibilidad de que la obligación del empleador en materia de seguridad pudiera quedar limitada únicamente a la entrega de dicha información escrita.

Ante este escenario de incertidumbre, el Protocolo Nacional sobre Trabajo en Modalidad Ágil, suscrito el 7 de diciembre de 2021, intervino con una eficacia solo parcialmente resolutiva, con el objetivo de proporcionar “líneas directrices que puedan representar un marco de referencia eficaz para la futura negociación colectiva”.

A pesar de la previsión general de que “el empleador garantiza la salud y seguridad del trabajador que realiza su actividad en modalidad de trabajo ágil”, en lo que respecta a “las modalidades de aplicación del Decreto Legislativo N° 81/2008 y sus modificaciones en materia de trabajo ágil”, el Protocolo se limita a remitir el tema a “la negociación colectiva nacional y de segundo nivel, de conformidad con el artículo 51 del Decreto Legislativo 15 de junio de 2015, N° 81» (artículo 6).

Como contenido mínimo orientativo para la negociación colectiva, el Protocolo hace referencia al derecho del trabajador a la formación obligatoria en materia de protección de la salud de los trabajadores (artículo 13), lo que sugiere que la simple entrega de la información escrita no agota las obligaciones del empleador.

En cualquier caso, sería deseable un mayor interés por parte de la negociación colectiva, que a menudo se limita a exigir al empleador únicamente la entrega de la información sobre riesgos y el cumplimiento de las normas para el uso de los equipos informáticos, reproduciendo así las prescripciones mínimas establecidas en la Ley N° 81 de 2017.

En este sentido, la doctrina mayoritaria ha interpretado que la obligación de prevención del empleador no puede reducirse simplemente a la identificación y comunicación de los riesgos

asociados con la prestación en modalidad ágil (Carinci e Ingrao, 2021, p. 14; Ludovico, 2023; Ponterio, 2022, p. 1; Guariniello, 2017, pp. 32-33), destacando, además, que no existen elementos que permitan excluir, para la prestación realizada en modalidad ágil, la responsabilidad del empleador conforme al artículo 2087 del Código Civil (Ludovico, 2023). También debe considerarse que la referencia del artículo 22, párrafo 2, de la Ley N° 81 de 2017 a la obligación del trabajador de “cooperar” en la implementación de las medidas de prevención “establecidas por el empleador”, parece indicar que la implicación del empleador en la prevención no se limita solo a la entrega de la información sobre los riesgos sino que también abarca la fase posterior a esta.

Las incertidumbres interpretativas en este ámbito también han afectado la aplicabilidad del artículo 3, párrafo 10, del Decreto Legislativo N° 81 de 2008. La postura mayoritaria parece ser aquella que da valor a la amplia definición de la norma, que incluye entre sus destinatarios a «todos los trabajadores subordinados que realizan una prestación continua de trabajo a distancia mediante conexión informática y telemática».

En este sentido, se ha señalado, por un lado, que la conexión informática y telemática se verifica “siempre que el trabajo ágil se lleve a cabo mediante el uso de herramientas tecnológicas” (Spinelli, 2018). Por otro lado, se ha argumentado que la ausencia de una total desvinculación del trabajador ágil del entorno empresarial –lo cual también es posible en el caso del teletrabajo– no afecta necesariamente el carácter “continuativo” de la prestación (Casiello, 2018). Pueden surgir mayores dificultades debido a que el artículo 18, párrafo 2, de la Ley N° 81 de 2017, al establecer la responsabilidad del empleador en cuanto a la “seguridad y el buen funcionamiento de las herramientas tecnológicas asignadas al trabajador para la realización de su actividad laboral”, básicamente ha retomado y actualizado lo dispuesto en el artículo 3, párrafo 10, del Decreto Legislativo N° 81 de 2008 en lo que respecta a los requisitos de los equipos proporcionados por el empleador. Esto sugiere que dicha disposición podría no ser directamente aplicable en el contexto del trabajo ágil.

Por otro lado, el artículo 19, párrafo 1, de la Ley N° 81 de 2017, que confía al acuerdo entre las partes la tarea de determinar, junto con los períodos de descanso, «las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la desconexión del trabajador de las herramientas tecnológicas de trabajo», no parece sustituir las disposiciones sobre el uso de terminales de pantalla de visualización (*videoterminali*).

Como se abordará en el siguiente apartado, la garantía de la desconexión del trabajador responde a riesgos que no coinciden completamente con los asociados al uso de terminales de pantalla, ya que hace referencia a la condición de estar “siempre conectado”, “siempre en línea” y “constantemente de guardia” (Resolución del Parlamento Europeo del 21 de enero de 2021 con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a la desconexión).

En conclusión, parece razonable compartir la interpretación que admite la extensión del artículo 3, párrafo 10, del Decreto Legislativo N° 81 de 2008 al trabajo ágil, aunque sean necesarias algunas aclaraciones a la luz de las especificidades de esta modalidad de ejecución de la prestación laboral.

No existen obstáculos significativos para la aplicación de las garantías relativas al uso de terminales de pantalla de visualización (*videoterminali*) (Allamprese y Pascucci, 2017), también considerando que medidas como la vigilancia sanitaria se configuran en función del uso de estos instrumentos durante la parte de la actividad realizada en las instalaciones de la empresa.

Además, el requisito de que una parte de la actividad se lleve a cabo en el contexto empresarial no puede, en ningún caso, desvirtuar por completo el alcance de las garantías previstas en el artículo 3, párrafo 10, del Decreto Legislativo N° 81 de 2008, especialmente en lo que respecta a la condición de aislamiento del trabajador (Malzani, 2018). Por el contrario, se ha destacado la necesidad de considerar el riesgo de aislamiento incluso en la parte de la prestación realizada en las instalaciones de la empresa, dado que el trabajador podría no disponer de un puesto fijo, lo que dificultaría aún más la interacción social (Carinci e Ingrao, 2021).

Las principales *dificultades* surgen en relación con la posibilidad de admitir, a efectos de la verificación del cumplimiento de las medidas de seguridad, el *acceso del empleador y de las representaciones sindicales* al lugar donde se lleva a cabo la actividad laboral (Peruzzi, 2017). En línea de principio, el trabajador tiene libertad para elegir dónde realizar su prestación y, en consecuencia, el empleador podría no tener conocimiento del lugar exacto donde se lleva a cabo la actividad laboral.

Sin embargo, la importancia que la propia normativa otorga a la entrega de la información sobre los riesgos sugiere que la obligación de cooperación del trabajador en materia de seguridad podría incluir también la comunicación del lugar de trabajo, de modo que sus características sean conocidas por el empleador (D'Onghia, 2022). Sin embargo, el Protocolo sobre trabajo ágil parece proporcionar indicaciones, al menos en parte, contradictorias, ya que hace referencia exclusivamente a la posibilidad de que el acuerdo individual establezca los “lugares eventualmente excluidos para la realización de la prestación laboral fuera de las instalaciones de la empresa”.

EL ROL DE LOS SINDICATOS EN LA PROTECCIÓN DE LA SALUD FRENTE A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

La dimensión colectiva de la tutela de los derechos de los trabajadores en relación con las nuevas modalidades de organización y prestación laboral reviste, también a los efectos de la salud y seguridad en el trabajo, una importancia fundamental. En esta perspectiva, puede mencionarse el papel reconocido a los representantes de los trabajadores en relación con los riesgos del *management* algorítmico por la Directiva UE 2024/2831. Piénsese, por ejemplo, en el derecho de los representantes de los trabajadores a obtener información sobre la evaluación de impacto en la protección de datos (art. 8) o, asimismo, en los derechos de información reconocidos en relación con la transparencia del algoritmo (art. 9).

En el ordenamiento italiano, la participación de los representantes de los trabajadores en el ámbito de la tutela de la salud y

seguridad está consagrada, en primer lugar, en el art. 9, Ley N° 300 de 1970, mediante el reconocimiento a favor de los trabajadores, a través de sus “representaciones”, del derecho a controlar la aplicación de las normas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como a promover la investigación, la elaboración y la implementación de todas las medidas adecuadas para proteger su salud y su integridad física (también en relación con el art. 2087 del Código Civil). Sin embargo, es en el ámbito del Decreto Legislativo N° 81 de 2008 donde los derechos de representación colectiva en materia de salud y seguridad se precisan y se concentran en la figura del representante de los trabajadores para la seguridad, quien debe ser elegido “en todas las empresas o unidades productivas” (art. 47, párrafo 2, del Decreto Legislativo N° 81 de 2008). En las empresas o unidades productivas con más de 15 trabajadores, el representante de los trabajadores para la seguridad es elegido o designado por los trabajadores en el marco de las representaciones sindicales de la empresa, si existen. En ausencia de tales representaciones, la elección debe realizarse por los propios trabajadores dentro de la empresa.

Lo anterior resulta útil para precisar que, en el marco normativo actual, a una representación denominada “generalista” se suma una representación específica en materia de salud y seguridad, identifiable en el representante de los trabajadores para la seguridad. Es este último el destinatario de la información sobre la evaluación de riesgos para la salud, incluso en el ámbito del trabajo ágil (art. 22, Ley N° 81/2017). Por el contrario, en lo que respecta a la información sobre transparencia algorítmica y riesgos de los sistemas automatizados en la tutela de la privacidad, el art. 1-bis del Decreto Legislativo N° 152 de 1997 identifica como destinatarios de la información a las representaciones denominadas generalistas. En efecto, la referencia se hace a las representaciones sindicales empresariales, es decir, a la representación sindical unitaria, y, en ausencia de estas representaciones, a las sedes territoriales de las asociaciones sindicales comparativamente más representativas a nivel nacional.

El sistema de doble vía de participación y representación, con referencia específica a los riesgos de naturaleza psicosocial, estrechamente vinculados con la organización del trabajo, puede suscitar algunas dudas. Por un lado, es posible sostener que el representante de los trabajadores para la seguridad también debería ser destinatario de la información contemplada en el art. 1-bis del Decreto Legislativo N° 152 de 1997 para ejercer adecuadamente sus funciones (Cairolí, 2024); por otro lado, también parece oportuno considerar la hipótesis contraria, especialmente en contextos de pequeñas dimensiones donde no existen representaciones sindicales en la empresa. En estos casos, el papel de las organizaciones territoriales de los sindicatos comparativamente más representativos podría desempeñar una función supletoria en situaciones en las que no haya un representante de los trabajadores para la seguridad.

A modo de ejemplo, se puede mencionar el caso abordado en la sentencia del Tribunal de Palermo de 2023, que, por un lado, consideró antisindical, conforme al artículo 28 de la Ley N° 300 de 1970, la falta de comunicación a las organizaciones sindicales territoriales más representativas de la información sobre el uso y funcionamiento de los sistemas automatizados, según lo previsto en el artículo 1-bis del Decreto Legislativo N° 152 de 1997.

Por otro lado, el tribunal consideró legítima la negativa de la plataforma a reconocer al representante de los trabajadores para la seguridad, argumentando que no se cumplían los requisitos exigidos por el artículo 47 del Decreto Legislativo N° 81 de 2008. En este caso, es dudoso que las organizaciones territoriales recurrentes pudieran, en efecto, recibir también una información sobre los riesgos para la salud de los sistemas automatizados. En esta perspectiva, la directiva sobre el trabajo en plataformas puede representar la ocasión, por ejemplo, para extender en el ámbito de las informaciones previstas en el art. 1-bis del Decreto Legislativo N°152 de 1997 también la información sobre los riesgos de los sistemas automatizados. La referencia de la directiva sobre plataformas al art. 10 de la directiva marco 89/391, relativa a la información de los trabajadores, no impide tal solución, ya que la disposición, en efecto, no se dirige

específicamente a los “representantes de los trabajadores que tienen una función específica en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores” (mencionado, en cambio, en el art. 11 de la misma directiva).

Dicho esto, el ejercicio de la representación de los trabajadores con respecto a la tutela de la salud y seguridad en los nuevos contextos organizativos puede encontrar dificultades particulares. Desde una primera perspectiva, se puede nuevamente hacer referencia a una sentencia del Tribunal de Palermo para reflexionar sobre la complejidad del ejercicio de algunos derechos en el contexto de las plataformas.

En el caso citado, el juez excluyó la legitimidad de la elección del representante sindical para la seguridad, ya que no se había demostrado la efectiva comunicación de la elección “a todos los trabajadores”, al menos “del ámbito de la ciudad metropolitana de Palermo”.

Más allá de las especificidades del caso mencionado, es evidente cómo resulta particularmente complejo determinar cuál puede ser la comunidad de trabajadores a consultar para la elección en una organización caracterizada por relaciones a menudo de naturaleza autónoma y, en cualquier caso, no necesariamente estables, así como por la ausencia de un contexto empresarial de referencia (De Petris, 2023). Por esta razón, deberían acogerse favorablemente las indicaciones de la negociación colectiva destinadas a facilitar el ejercicio de la representación sindical de los trabajadores de plataformas con el fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo (Recchia, 2021).

Más en general, es necesario destacar que las transformaciones del trabajo y, en particular, la desmaterialización de los espacios, exigen un replanteamiento de los límites de la noción de unidad productiva, la cual constituye un elemento clave para la aplicación de diversas disposiciones del Decreto Legislativo N° 81 de 2008, incluida la regulación del papel del representante de los trabajadores para la seguridad.

De acuerdo con el artículo 2, párrafo 1, letra t), del Decreto Legislativo N° 81 de 2008, la unidad productiva se define como

“establecimiento o estructura destinados a la producción de bienes o a la prestación de servicios, dotados de autonomía financiera y técnico-funcional”.

La referencia a establecimientos y estructuras en términos físicos y espaciales resulta claramente obsoleta en relación con la importancia actual del perfil organizativo, especialmente considerando la creciente desmaterialización de los espacios de trabajo (Faioli, 2021). Desde esta perspectiva, una solución podría ser dar mayor relevancia al término “estructura” en relación con el perfil organizativo.

Un trabajador que presta su servicio de forma remota bien podría considerarse integrado dentro de una unidad productiva que incluye tanto a trabajadores presentes en la empresa como a aquellos que operan a distancia desde lugares muy distantes entre sí.

El problema, incluso bajo esta óptica, sigue siendo la capacidad de control del representante de los trabajadores para la seguridad para ejercer eficazmente sus funciones.

En lo que respecta a la actividad laboral de los *riders*, se ha sugerido que la unidad productiva pueda coincidir con el *hotspot*, es decir, con el lugar –una plaza o una calle cercana a numerosos establecimientos de comida o similares– al que los *riders* son convocados por la plataforma al inicio de su actividad para recibir los encargos de entrega (Donini, 2019). En estos términos, sin embargo, parece complejo configurar el requisito de la autonomía funcional (Cordella, 2021). La Suprema Corte ha excluido, por ejemplo, que la zona de pertenencia del trabajador dedicado a actividades comerciales en favor de la empresa pueda constituir una unidad distinta a efectos del cómputo dimensional, ya que dicha actividad tiene fines meramente instrumentales o auxiliares respecto de los objetivos generales de la empresa y a una fracción de su actividad productiva (Cass. civ., n. 15211 del 2016).

A este respecto, pueden formularse algunas consideraciones finales en relación con el requisito específico de la autonomía “financiera” exigido por el artículo 2, párrafo 1, letra t), del Decreto Legislativo N° 81 de 2008. Dicho requisito identifica al empleador

como “el sujeto que, según el tipo y la estructura de la organización en cuyo ámbito el trabajador presta su actividad, tiene la responsabilidad de la propia organización o de la unidad productiva, en cuanto ejerce poderes de decisión y de gasto”.

Sin embargo, debe considerarse que las disposiciones en materia de seguridad laboral están inevitablemente conectadas con aquellas relativas a la representación sindical, y, por tanto, con el artículo 35 de la Ley N° 300 de 1970.

Esta conexión es especialmente relevante en lo que respecta al ámbito de actuación del representante de los trabajadores para la seguridad. De hecho, en empresas o unidades productivas con más de 15 trabajadores, dicho representante es elegido o designado por los trabajadores dentro de las representaciones sindicales en la empresa (cuando existan).

Las principales dificultades en este ámbito derivan del hecho de que la definición de unidad productiva contenida en el artículo 35 de la Constitución pone el énfasis en la autonomía desde una perspectiva económico-estructural y en términos de resultado productivo, exigiendo que la unidad sea capaz de producir bienes o servicios dentro de una parte del ciclo productivo con una cierta independencia técnica, pero sin requerir necesariamente autonomía financiera.

Como consecuencia, los ámbitos de aplicación de ambas disposiciones podrían no ser completamente coincidentes.

TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL

El número de empleados que tiene un empleador influye en las reglas del sistema de prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo (Paci, 2017). Por ejemplo, dependiendo del número de empleados en la empresa o en la unidad productiva, varían las normas sobre la designación del representante de los trabajadores para la seguridad (art. 47 del Decreto Legislativo N° 81 de 2008), así como el número de representantes reconocidos. Los cambios en curso en el contexto empresarial y laboral, junto con

la “desmaterialización” de los entornos empresariales, podrían tener consecuencias significativas en la determinación de los umbrales ocupacionales establecidos en el Decreto Legislativo anteriormente mencionado.

Por ejemplo, el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 80 de 2015 dispuso la exclusión de los trabajadores en teletrabajo del cómputo de los límites numéricos previstos por leyes y convenios colectivos para la aplicación de determinadas normativas e institutos.

En estos términos, esta disposición también afecta al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 81 de 2008, que define los criterios para la determinación del número de trabajadores a partir del cual se derivan obligaciones específicas dentro del sistema de salud y seguridad en el trabajo.

Si bien el teletrabajador debería contabilizarse en la plantilla para la parte de la prestación realizada dentro de los locales de la empresa, el Ministerio de Trabajo ha excluido que el trabajador ágil pueda ser incluido dentro del ámbito de aplicación del artículo 23 del Decreto Legislativo N° 81 de 2015 (Caracciolo, 2021). Aunque, en términos de ratio, la distinción podría parecer no razonable, resulta comprensible optar por una interpretación restrictiva, especialmente considerando la función protectora de la normativa en materia de seguridad y la amplia difusión del trabajo ágil tras la pandemia.

En general, se puede sostener que el criterio de la inserción organizativa del trabajador dentro de la estructura debería tener prevalencia, ya que también constituye un indicador de la solidez económica de la empresa.

Sin embargo, esta conclusión no parece aplicarse a los criterios de cómputo del trabajo autónomo. De hecho, el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 81 de 2008 excluye del cómputo a los trabajadores definidos en el artículo 2222 del Código Civil, mientras que incluye a las colaboraciones coordinadas y continuas, siempre que la actividad se realice “de forma exclusiva a favor del contratante”.

El criterio de la “monocontratación” (*monocommittenza*) parece considerar más la dependencia económica del trabajador

que su inserción funcional, que ya se refleja en el carácter continuativo de la prestación.

Genera dudas y perplejidad el hecho de que este mismo criterio de dependencia económica no tenga relevancia para la aplicación de la normativa sustantiva, donde el elemento determinante sigue siendo la realización de la actividad en los locales de la empresa.

Esto implica que un colaborador, según el artículo 409, N° 3, del Código de Procedimiento Civil, que trabaje de forma remota podría no beneficiarse de la normativa de prevención, pero sí ser incluido en el cómputo de la plantilla empresarial si opera bajo un régimen de monocontratación.

Por el contrario, la inclusión en el cómputo de los trabajadores hetero-organizados, conforme al artículo 2 del Decreto Legislativo N° 81 de 2015, debería prescindir del requisito de la monocontratación. Considérese, además, que la Inspección Nacional del Trabajo, en su circular del 30 de octubre de 2020, afirmó que

la extensión de la normativa sobre el trabajo subordinado a los colaboradores hetero-organizados, al configurarse como un mecanismo de protección del trabajador individual, no puede incidir en la determinación de la plantilla de la empresa y, en consecuencia, en las disposiciones normativas o contractuales vinculadas a los umbrales de tamaño empresarial (por ejemplo, las obligaciones reguladas por la Ley N° 68/1999).

El trabajador, por otro lado, se vería privado de la efectividad real de las protecciones sustantivas que le han sido reconocidas, lo que supondría una clara afectación a la eficacia de la disposición (Bellavista, 2023, p. 97; Gianni, 2022, p. 82). A favor de una interpretación extensiva, también podría argumentarse la relevancia de la inserción funcional dentro de la organización del empleador en lo que respecta a la solidez económica de la empresa. El cómputo del trabajador hetero-organizado a efectos del umbral de tamaño

ha sido admitido, además, también para la verificación de los requisitos de dimensión necesarios para el acceso a la tutela real de una trabajadora subordinada (Tribunale Roma, 4 de mayo de 2021, 300; Maserati, 2022; De Petris, 2023; ADL, 327). En virtud de este mismo criterio, también deberían considerarse computables los trabajadores que prestan su actividad en forma hetero-organizada, pero que están excluidos de la aplicación de las protecciones del trabajo subordinado (salvo las relativas a seguridad laboral establecidas en el Capítulo V-bis del Decreto Legislativo N° 81 de 2015), por estar regulados por un contrato colectivo conforme al artículo 2, párrafo 2, de dicho Decreto.

Mayores dificultades se presentan en relación con los trabajadores de plataformas, beneficiarios de las protecciones en materia de salud y seguridad en el trabajo previstas en el Capítulo V-bis del Decreto Legislativo N° 81 de 2015. Para estos trabajadores, podría faltar el carácter continuativo de la actividad, o bien el requisito de la mono-contratación, lo que complica su inclusión en el cómputo empresarial.

En cualquier caso, el cómputo del trabajador autónomo debería realizarse teniendo en cuenta lo dispuesto para los trabajadores a tiempo parcial, es decir, considerando “el número de horas de trabajo efectivamente prestado en un período de seis meses”.

Dado que los trabajadores autónomos, incluidos los colaboradores hetero-organizados, tienen libertad para elegir si y cuánto trabajar, el cómputo debería basarse únicamente en los períodos de actividad efectiva.

Sin embargo, definir estos períodos es complejo, especialmente considerando las diferentes formas de organización de las plataformas digitales.

En una reciente sentencia sobre la relación de los *riders*, el Tribunal de Milán determinó que el tiempo de trabajo debía medirse desde el inicio de sesión del trabajador en la plataforma (*login*) – acto considerado como indicativo de la disponibilidad para recibir encargos– hasta el cierre de sesión (*logout*).

No obstante, como ha señalado la doctrina, el tiempo de trabajo “no puede limitarse únicamente a la fase de entrega

o servicio, pero tampoco puede coincidir con todo el período de conexión a la plataforma”, especialmente en los modelos empresariales que prevén una conexión libre (*loggatura libre*), que puede ser incluso continua (Tullini, 2022).

BIBLIOGRAFÍA

Albi, Pasqualino (2019). Il lavoro mediante piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione”. *Labor. Il lavoro nel diritto*, (2), 125-130.

Albi, Pasqualino (2020). Il lavoro agile fra emergenza e transizione. *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, (4), 771-794.

Allamprese, Andrea y Pascucci, Federico (2017). La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore ‘agile’. *Rivista Giuridica del Lavoro*, (2), 307-330.

Auriemma, Simone (2017). Subordinazione nell’epoca dell’economia digitale. *Rivista Giuridica del Lavoro*, (2), 129-134.

Bano, Fabrizio (2019). Il lavoro povero nell’economia digitale. *Lavoro e Diritto*, 33(1), 129-148.

Barbieri, Marco (2019). Della subordinazione dei ciclofattorini. *Labour & Law Issues*, (2), 1-56.

Barbera, Marzia (2018). Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele. *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, (158), 403-422.

Bassotti, Martina (2024). Nuove tecnologie e trasformazione del lavoro: i riflessi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. *Revista De Direito Brasileira*, 36(13), 181-196.

Beltrametti, Luca et al. (2017). *La fabbrica connessa. La manifattura italiana (attra)verso Industria 4.0.* goWare y Edizioni Angelo Guerini e Associati

Bellavista, Alessandro (2023). L’unità produttiva digitale. *Labour & Law Issues*, 9(1), 95-108.

Cairolì, S (2024). Intelligenza artificiale e sicurezza sul lavoro: uno sguardo oltre la siepe”. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, (2), 23.

Carinci, Maria Teresa e Ingrao, Alessandra (2021). Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma. *Labour & Law Issues*, 7(2), 11-59.

Caracciolo, A. (2021). Il computo del lavoratore smart ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili. *DRI*, (4), 1198.

Casiello, Giorgia (2018). La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali. En Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi (Eds.), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*. Milán: CEDAM.

Drahokoupil, Jan y Piasna, Agnieszka (2019). Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement. *Working Paper ETUI*, (1).

Cordella, Constantino (2021). Il lavoro dei rider: fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali. *Biblioteca '20 Maggio'*, (2), 1-27.

Ciucciovino, Silvia (2016). Le 'collaborazioni organizzate dal committente' nel confine tra autonomia e subordinazione. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, (3), 321-343.

De Petris, Pia (2023). Condotta antisindacale - Il 'Ccnl Riders' e la repressione della condotta antisindacale dell'impresa-piattaforma. *GI*, (11), 2439.

D'Onghia, Madia (2022). Lavoro agile e luogo di lavoro: cosa ci ha insegnato la pandemia? *Lavoro Diritti Europa*, (1).

Donini, Annamaria (2019). Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata. *LLI*, 5(2), 98-114.

Elmo, Maria Giovanna (2024). Sistemi IA e rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori: riflessioni a margine della regolamentazione europea. *AmbienteDiritto.it*, XXIV(4), 1-15.

Faioli, Michele (2021). Unità produttiva digitale. Perché riformare lo statuto dei lavoratori. *Economia & Lavoro*, (1), 41-53.

Ferraro, Giuseppe (2016). Collaborazioni organizzate dal committente. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, (1), 53-76.

Franza, Gabriele (2018). Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso. *DRI*, (3), 773-803.

Gianni, Gaetano (2022). Il diritto del lavoro ‘incalcolabile’ della gig economy: i collaboratori ‘eterorganizzati’ si identificano con la figura del worker del diritto UE? *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 41(1), 82-89.

Guariniello, Raffaele (2017). Lavoro agile e tutela della sicurezza. *DPL*, (32-33), 2007-2011.

Lantaron Barquin, David (2024). Riflessioni su digitalizzazione, disconnessione e prevenzione dei rischi professionali. *Il Diritto del Mercato del lavoro*, (2), 473-496.

Lazzari, Chiara (2023). Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza. *Labour & Law Issues*, 9(1), 21-59.

Levi, Alberto (2019). Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione. *RGL*, 70(1), 25-46.

Ludovico, Giuseppe (2023). *Lavori agili e subordinazioni*. Milán: Giuffrè.

Malzani, Francesca (2018). Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore. *DLM*, (1), 17-36

Mazzotta, Oronzo (2016). Lo strano caso delle ‘collaborazioni organizzate dal committente’. *Labor*, (1-2).

Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, Consulta N° 3 de 2021.

Nuzzo, Valeria (2015). Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela. *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*.IT, (280).

OECD (2021). *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. París: OECD Publishing.

Paci, Natalia (2017). Piccole imprese e sicurezza sul lavoro: problematiche e strumenti di sostegno. *Olympus.it*. https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=16908:natalia-paci,-piccole-imprese-e-sicurezza-sul-lavoro-problematiche-e-strumenti-di-sostegno,-maggio-2017&catid=98&Itemid=126

Pascucci, Paolo (2023). Le nuove coordinate del sistema preventzionistico. *DSL*, (2), 37-50.

Pallini, Massimo (2016). Dalla eterodirezione alla eterorogizzazione: una nuova nozione di subordinazione? *RIDL*, (1).

Pessi, Roberto. (2016). Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il *Jobs Act*. *W.P.C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*. *IT*, (282).

Perulli, Adalberto (2015). Le collaborazioni organizzate dal committente. En Luigi Fiorillo y Adalberto Perulli (Eds.), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni* (pp. 279-331). Milán: G. Giappichelli Editore.

Perulli, Adalberto (2020). Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come 'orientarsi nel pensiero'. *Dir. Rel. Ind.*, 30(2), 267-311.

Peruzzi, Marco (2017). Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker? *DSL*, (1).

Ponterio, Carla (2022). Sicurezza e lavoro agile. *Lavoro Diritti Europa*, (1).

Recchia, Giuseppe Antonio (2021). L'accordo integrativo aziendale Just Eat Takeaway: quando la gig economy (ri)trova la subordinazione e il sindacato. *RGL*, LXXII(3), 449-464.

Ricci, Giancarlo (2018). Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del lavoro agile. *Nuove leggi civili commentate*, (3), 632-670.

Russo, Marianna (2021). Cosa resterà del lavoro agile emergenziale? *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, (4).

Salento, Angelo (2017). Industria 4.0. ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione. *QRGL. Il lavoro nelle piattaforme digitali*, (2), 29-39.

Santoro-Passarelli, Giuseppe (2018). La funzione del diritto del lavoro. *Riv.it.dir.lav.*, (1), 348-349.

Srnicek, Nick (2017). *Capitalismo digitale. Google, Facebook Amazon e la nuova economia del web*. Roma: LUISS University Press.

Tinti, Anna Rita (2020). Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale. *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, (419).

Tullini, Patrizia (2017). *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*. Milán: G. Giappichelli Editore.

Tullini, Patrizia (Ed.) (2022). La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale. *Labour & Law Issues*, 8(1), 43-56.

Voza, Roberto (2017). Il lavoro reso mediante piattaforme digitali. *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*.IT, (336).

Zilio Grandi, Gaetano y Biasi, Marco (Eds.) (2018). *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*. Milán: CEDAM

EL TRABAJO ANTE LA CRISIS ECOLÓGICA

**CONSTRUIR UNA ECOPOLÍTICA PARA Y
DESDE LA CLASE TRABAJADORA**

TRABAJO Y CRISIS ECOLÓGICA EN AMÉRICA LATINA

Jorge Enrique Forero

TRABAJO Y NATURALEZA DESDE UNA PERSPECTIVA MATERIALISTA

Con el fin de avanzar en una reflexión en torno a los desafíos que enfrenta el trabajo ante la crisis ecológica es necesario, primero, poner sobre la mesa un concepto pertinente del trabajo mismo. Y en tanto lo que nos interesa en las páginas siguientes es su relación con la naturaleza, un concepto materialista, que reivindique el primado ontológico de aquella, nos parece el más pertinente. En este sentido, y a pesar del paso de los años, la definición de Marx sigue siendo reveladora:

El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese

movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. Desarrolla las potencias que dormitaban en ella y sujeta a su señorío el juego de fuerzas de la misma (Marx, 1991, p. 251).

Como señala Saito, esta definición de trabajo tiene un carácter “transhistórico” (Saito, 2017, pp. 101-102). Es apta no solo para entender las formas actuales del trabajo, sino la manera en que, por ejemplo, comunidades cazadoras y recolectoras modificaron sustancialmente su entorno para obtener los recursos necesarios para su subsistencia, llegando a crear ecosistemas enteros como la propia Amazonía (Levis et al., 2017).

De momento, resaltemos tres elementos de aquella definición: el primero, su ruptura con la separación entre humanidad y naturaleza, característica del pensamiento cartesiano: aquí el ser humano es parte integrante de la naturaleza y su trabajo implica una actividad natural –el despliegue de sus capacidades corporales y mentales-. El segundo, su alusión al carácter metabólico del trabajo, en tanto este último aparece aquí como el fundamento, la manifestación del intercambio de materia y energía entre la sociedad y la naturaleza que Marx y la economía ecológica posterior (ver por ejemplo Fisher-Kowalsky, 1997) han denominado “metabolismo social”. El tercero, su énfasis en la capacidad que dicha actividad tiene para transformar, de manera simultánea, tanto la naturaleza como a quien se apropiá de aquella y la transforma. En efecto, el trabajo ha sido central para el desarrollo (y la atrofia) de múltiples facultades humanas, así como para la configuración de la crisis ecológica a la que nos enfrentamos en la actualidad.

Por lo anterior, llama poderosamente la atención el que esta definición –y la cuestión del trabajo, de manera más general– no juegue un papel más prominente en las discusiones acerca de la crisis ecológica contemporánea. Al fin y al cabo, ¿a qué otra cosa se refiere, si no, el reconocimiento del carácter “antropogénico” del cambio climático, es decir, el hecho de que “la actividad humana” constituye su principal causa? Es precisamente el

trabajo humano el que ha reconfigurado las dinámicas naturales fundamentales del planeta hasta el punto de, según argumenta Crutzen (2002), inaugurar una nueva era geológica que este premio nobel denominó “antropoceno”.

Pero como bien han señalado los proponentes de la categoría “capitaloceno” –que se contrapone a la precedente–, no es el trabajo “en general” el responsable de aquella transformación, sino el trabajo en el marco de una configuración socio-histórica específica: el capitalismo (Moore, 2016). Y es esta especificidad la que puede ayudarnos a entender de manera más clara la relación entre el trabajo y la crisis ecológica. Porque el capitalismo es, antes que nada, una forma de organización de la naturaleza, incluyendo a la naturaleza humana y por lo tanto al trabajo (Moore, 2016). En ella, este asume su especificidad histórica, pues en este contexto es *trabajo enajenado*, orientado ya no a la satisfacción de necesidades humanas, sino a la autovalorización del capital: a la búsqueda constante de incremento del valor contenido en él, que solo se logra mediante el consumo de cantidades cada vez mayores de trabajo humano, materia y energía (Saito, 2017; Moore, 2016).

En la búsqueda de aquellos factores necesarios para su autovalorización, el capital se expande geográficamente, constituyendo lo que Moore ha denominado una “ecología-mundo”: un conjunto de relaciones humanas y extra-humanas articuladas en torno a la acumulación de capital, la búsqueda de poder y la coproducción de la naturaleza (Moore, 2016). Esta ecología-mundo sigue una lógica de diferenciación e interconexión entre centros y periferias, en la cual opera una división del trabajo que garantiza el flujo de valor desde la periferia hacia el centro (Wallerstein, 2011, p. 490) y mediante la cual el capitalismo se ha constituido en el eje articulador global de las distintas formas de control del trabajo (Quijano, 2014, p. 275).

Aquí es importante resaltar que bajo el capitalismo operan, de manera simultánea, formas variadas de “control del trabajo” distribuidas de manera desigual entre centros y periferias, donde distintos grupos sociales son asignados a partir de la clasificación

racial que caracteriza a la modernidad-colonial-capitalista (Quijano, 2014, pp. 263-284). Desde la aparición del trabajo asalariado como modalidad específica de control del trabajo del capitalismo, este ha sido reservado de manera privilegiada para las poblaciones blancas, mientras que para los otros grupos raciales predominaron las otras modalidades, entre las que se destacaron la servidumbre, la esclavitud, el huasipungo, etc. Si bien este repertorio ha cambiado desde las primeras etapas de configuración del modelo colonial-capitalista, aún hoy aquellas agrupadas bajo la categoría de trabajo “informal” o “precario” son ocupadas predominantemente por personas racializadas. Algo similar ocurre en el ámbito de las actividades del cuidado, en donde la división sexual del trabajo opera relegando a las mujeres –en especial a las racializadas– a este tipo de tareas. En esta lógica de división del trabajo asociada al género y la raza opera el mismo principio que determina la división internacional del trabajo dentro de la economía-mundo capitalista. Como ha sido señalado por Moore (2016), esto se debe a que el capitalismo resuelve sus crisis periódicas y estructurales a través de la constante apropiación de trabajo y naturaleza barata, a través de la creación y el traspaso de nuevas fronteras geográficas. Y la apropiación de trabajo gratuito –o barato–, implica, precisamente, la aplicación de formas de control del trabajo precarias o forzosas.

Así, la configuración de la ecología-mundo capitalista ha implicado una división internacional del trabajo, en la que las distintas actividades económicas han sido organizadas de modo que aquellas que permiten la mayor captura del valor generado a escala global predominan en su centro, esto es, en el denominado Norte Global. Las implicaciones económicas y geopolíticas de dicha relación han sido largamente caracterizadas por la teoría de la dependencia y el estructuralismo, mientras que las ecológicas han sido más bien objeto de estudio de la economía ecológica y la ecología política. Existe una profunda imbricación entre ambas dimensiones, por supuesto. Las actividades de apropiación del metabolismo social característico de la ecología-mundo capitalista, por ejemplo, tienden a concentrarse en el Sur Global y muchas veces se asocian

con formas de trabajo precarias a las que se vinculan comunidades racializadas y en las que el trabajo reproductivo de las mujeres es apropiado de diversas maneras.

CRISIS ECOLÓGICA Y CAPITALISMO

En septiembre de 2023, durante la inauguración de una Cumbre sobre acción climática de las Naciones Unidas, su secretario general, António Guterres, afirmó, en un desesperado intento por llamar la atención de los asistentes, que la humanidad había abierto “las puertas del infierno” al permitir el deterioro de la crisis climática (*The Guardian*, 2023). La metáfora estaba lejos de ser una exageración, en un contexto en el que los fallecimientos asociados al cambio climático empezaron a contarse por decenas de miles (Harrington, 2024). También para este entonces, científicos a nivel global verificaban la inminencia del sobrepasamiento de puntos de no retorno que desencadenarían un “colapso ecológico” atestiguable incluso por las generaciones actuales (Willcock et al., 2023).

Más aún, sabemos que el cambio climático es solo uno de los múltiples procesos ambientales igualmente preocupantes con los que la especie humana se enfrenta en la actual coyuntura, un desafío cuya magnitud puede ser difícilmente sobreestimada. Lejos de limitarse a este, la crisis ecológica que atravesamos involucra un conjunto de procesos no menos alarmantes, entre los que se incluyen la pérdida de biodiversidad, el agotamiento de las fuentes de agua dulce, la disminución de la fertilidad de la tierra, la acidificación de los océanos y la proliferación de enfermedades zoonóticas, por solo señalar los más preocupantes. La gravedad es tal que el Foro Económico Mundial, en su informe sobre Riesgos Globales publicado en 2024, incluyó 4 riesgos ecológicos dentro de los 5 más importantes para los próximos 10 años –eventos climáticos extremos, cambios críticos en los sistemas de la tierra, pérdida de biodiversidad y colapso de los ecosistemas, y escasez de recursos naturales, en ese orden– (World Economic Forum, 2024).

Desafortunadamente, al ya preocupante negacionismo climático, que adquiere cada vez mayor legitimidad en la esfera de

la política institucional (Malm, 2022), se suma el llamado “síndrome de visión de túnel”, que hace que en el mejor escenario tomadores de decisión y público en general consideren exclusivamente el problema del cambio climático, ignorando las otras dimensiones de la crisis, lo que no solo inhibe el desarrollo de medidas para enfrentar estas últimas, sino que conducen a políticas de acción climática que pueden agravarlas. El mejor ejemplo de esto es el proyecto de transición energética basado en automóviles eléctricos, que desencadenaría una demanda de minerales cuya satisfacción tendría efectos devastadores para los ecosistemas remanentes y las fuentes de agua en los países proveedores de minerales estratégicos. Esta cuestión reviste enorme importancia para América Latina, en tanto la región alberga casi la mitad de las reservas de cobre y el 60 por ciento de las de litio a escala global (Franz y McNelly, 2023).

Como señalábamos arriba, el capitalismo constituye una forma de organización de la naturaleza cuya especificidad es la de orientarse a la autovalorización del capital; esto es, a la búsqueda constante de incremento de su propio valor –lo que usualmente denominados como crecimiento económico–, mediante la absorción de materia y energía –en el proceso de trabajo–. Aquella finalidad lo hace completamente diferente a las formas de organización económica orientadas a la generación de valores de uso (Saito, 2017, p. 122 y ss.). La naturaleza del capitalismo es tal que la creación de riqueza es de carácter cuantitativo, completamente indiferente a su contenido. Qué bienes se producen y cuál es su destino es algo que resulta indiferente al proceso de acumulación; lo que importa es la dinámica de autovalorización mediante la cual, al final de un ciclo de negocios, la suma del valor de los bienes y servicios producidos es mayor a la del ciclo anterior.

Una particularidad de esta lógica de crecimiento es la de su carácter “acumulado y exponencial”. Es decir, el que busque el crecimiento no solo del capital acumulado en el ciclo anterior, sino en el de todos los ciclos precedentes. Esto hace que su curva de crecimiento sea de carácter exponencial, del tipo que asciende de manera lenta al inicio, pero muy rápidamente a medida que avanza

el proceso (Harvey, 2014, p. 219). El punto clave aquí es que esta dinámica de crecimiento requiere un consumo paralelo de materia y energía, lo que la hace inherentemente insostenible. Como señalaron tempranamente los autores del informe Meadows (1979), es imposible perseguir el crecimiento infinito en un planeta finito. Este carácter acumulado y exponencial del proceso de crecimiento económico y de muchos de sus efectos sociales y ambientales fue caracterizado de manera contundente por Steffen et al. (2015) en sus trabajos en torno a lo que denominaron “la gran aceleración”, en la que muestran el incremento notable de su dinámica de crecimiento después de la Segunda Guerra Mundial.

Al estar correlacionada con el consumo de materia y energía, la dinámica de crecimiento económico ha desencadenado la “gran aceleración” ya mencionada, que no es de otra cosa que del metabolismo social en su conjunto. La apropiación de la materia y energía requerida para la continuidad del proceso de autovalorización del capital se encuentra detrás de procesos como la pérdida de biodiversidad, el colapso de los ecosistemas como resultado de la deforestación o el agotamiento de las fuentes de agua dulce, mientras que la excreción –o contaminación– que resulta del mismo proceso ha desencadenado otros procesos como el calentamiento global, la proliferación de nuevas entidades y la acidificación de los océanos. Como han sugerido desde el Centro para la Resiliencia de Estocolmo, detrás de todos estos fenómenos se encuentra el sobrepasamiento de los límites planetarios (Rockström, 2023). En síntesis, el crecimiento económico consustancial a la lógica de autovalorización del capital genera la aceleración del metabolismo social, que a su vez conduce al sobrepasamiento de los límites planetarios, que por su parte desencadena las dimensiones diversas de la crisis ecológica actual.

Lo importante acá es que este proceso se desarrolla a través del trabajo humano, distribuido a lo largo de todas las fases del metabolismo social. Es el trabajo humano el que desencadena la crisis ecológica, a partir del desarrollo de todas las actividades que causan cada una de las dimensiones de esta última. Pero esto no es

el resultado de una característica inherente al trabajo humano, sino a su configuración actual bajo el capitalismo, su carácter enajenado; su subordinación a la dinámica de acumulación de capital o, si se quiere, a la manera en la que el capitalismo lo organiza.

Este punto se observa mejor al comparar al trabajo en la forma en que se presenta en culturas ecosistémicas, por oposición a las bioesféricas –de las cuales la economía-mundo capitalista constituye el mejor ejemplo-. Como su nombre lo indica, las culturas ecosistémicas son aquellas que circunscriben su metabolismo social a un ecosistema determinado o a unos pocos ecosistemas interconectados, mientras que las bioesféricas se expanden a través de regiones enteras tributando de múltiples ecosistemas, “desconectándose de los límites naturales” y creando “imperios mundiales” (Bellamy Foster, 2000, p. 84) –o, como diría Moore, “ecologías-mundo”-. Aunque existen varios ejemplos de ecologías-mundo además de la capitalista, está claro que ninguna otra logró una expansión como esta última. No es sorprendente que las culturas ecosistémicas desarrollen un vínculo más estrecho con el o los ecosistemas de los que dependen para su subsistencia y reproducción social, que tiende a traducirse en formas de organización del trabajo compatibles con sus ciclos de regeneración. No es necesariamente este el caso de las culturas bioesféricas, que saben que pueden recurrir a ecosistemas múltiples al momento de obtener los recursos que requieren para su subsistencia, reproducción o expansión. A pesar de esto y sin pretender desconocer los impactos ecológicos de las ecologías-mundo precedentes, la especificidad del capitalismo, es decir, el predominio del valor abstracto sobre los valores de uso en su lógica de organización de la naturaleza, lo convierte en inherentemente insustentable.

Es por esta diferencia histórica que la expansión territorial inherente a la lógica del capitalismo ha sido acompañada de un conflicto con las múltiples culturas ecosistémicas de cuyos territorios ha buscado apropiarse, casi siempre de manera exitosa. Un conflicto que se manifiesta no pocas veces en procesos de asimilación progresiva de aquellas culturas, lo que apareja cambios en

sus propias dinámicas de organización del trabajo, mediante una inserción progresiva en el mercado local, nacional o global.

Nos encontramos, entonces, en una situación en la cual la forma de organización de la naturaleza característica del capitalismo impone una lógica al trabajo social a escala global que está llevando a la destrucción no solo de múltiples ecosistemas, sino del sistema tierra en su conjunto. Pone en riesgo, por tanto, no solo las condiciones naturales para su propia continuidad, sino para la reproducción social de la humanidad y por tanto, de las clases trabajadoras a escala planetaria.

Ahora bien, de la misma manera en que una determinada forma de organización del trabajo es la causa de la crisis ecológica actual, el desarrollo de una forma de organización del trabajo alternativa es también la manera más apropiada para enfrentar la misma. Pese a la censura impuesta por su propio sistema de gobernanza, el Panel Intergubernamental para el Cambio Climático ha venido insistiendo en la necesidad de moverse progresivamente en esta dirección a través de dos nociones: la de cambio transformacional y la de reforma de los sistemas de provisión (IPCC, 2022; Creutzig, 2022).

La primera noción proviene de la teoría de la resiliencia. Alude al proceso mediante el cual un sistema socio-ecológico puede experimentar cambios sustanciales, incluyendo el abandono de algunas de sus “variables de estabilidad”, allí donde estas resultan un riesgo para su continuidad (Folke et al., 2010, p. 5). La segunda alude de manera amplia al conjunto de procesos que garantizan el abastecimiento de los bienes y servicios que requiere una determinada población (Creutzig, 2022).

Sabemos, primero, que la organización de la economía global en torno a la autovalorización del capital –esto es, de nuevo, el crecimiento económico– está poniendo en riesgo características fundamentales del sistema socio-ecológico global contemporáneo, entre ellas la estabilidad climática que ha caracterizado el holoceno, y en torno a la cual se han organizado todas las civilizaciones y formas de organización social complejas de que tengamos conocimiento.

Sabemos también que desacoplar el crecimiento económico del consumo de materia y energía –que es el que enlaza el primero con la crisis ecológica– ha resultado imposible (Parrique, 2019). Desde esta perspectiva, parece que la única manera de evitar el colapso de los sistemas de la tierra al que nos dirigimos –así como el impacto humanitario resultante– es reduciendo el consumo de materia y energía –esto es, desacelerando el metabolismo social–, mediante la búsqueda de patrones de orientación de la actividad económica –esto es, del trabajo– distintos a los que caracterizan al capitalismo.

Y esto significa entonces la reconfiguración radical de los sistemas de provisión existentes (Hickel et. al., 2022). Existe creciente evidencia de que las necesidades humanas pueden ser de largo satisfechas con niveles de consumo de materia y energía sustancialmente menores a los actuales (Millward-Hopkins, 2022; Hickel y Sullivan, 2024), pero esto requiere la superación de la desigualdad y la transformación radical de componentes clave de la organización de la economía y la sociedad contemporánea. Está claro quiénes serían los ganadores y los perdedores de dicha transformación. La riqueza extrema es incompatible con la conservación de las variables fundamentales de los sistemas de la tierra tal y como los conocemos, y constituye el principal obstáculo para la consecución de los objetivos plasmados en el acuerdo de París (Gössling y Humpe, 2023). Por otro lado, la desaceleración del metabolismo social implica una transformación del mundo del trabajo que abarca desde la reducción de la jornada de trabajo hasta la desenajenación del mismo, pasando por la decomodificación de derechos sociales fundamentales (Hickel et. al., 2022). En otras palabras, la lucha por un mundo sostenible es una lucha de clases.

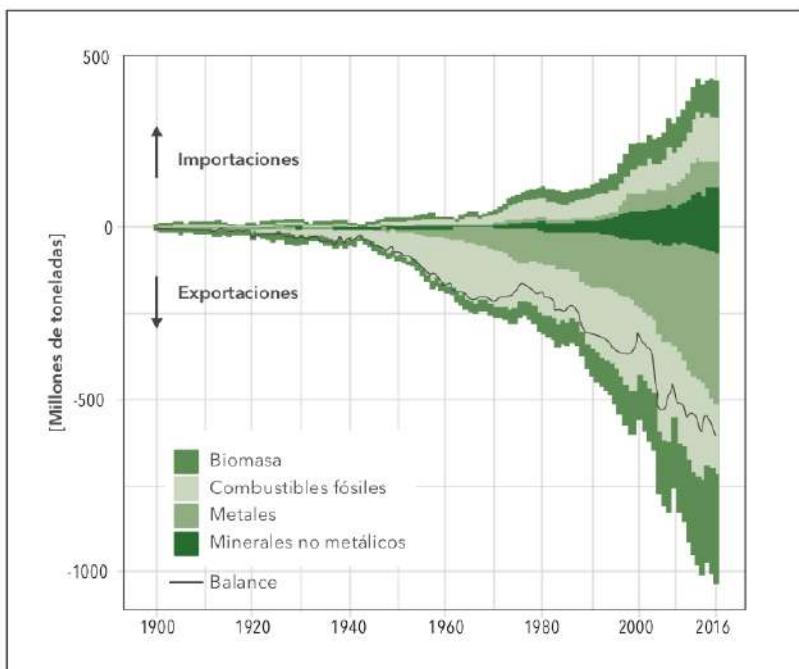
TRABAJO Y CRISIS ECOLÓGICA EN AMÉRICA LATINA

Entonces, como señalábamos anteriormente, la expansión de la ecología-mundo capitalista ha desarrollado una división internacional del trabajo en la que las distintas fases de su metabolismo social se distribuyen de manera desigual entre lo que

suele denominarse el Norte y el Sur Globales, desencadenando procesos de intercambio no solo económico, sino ecológico desigual (Rice, 2007). El efecto de la “gran aceleración” de esta dinámica de intercambio puede observarse en el Gráfico 1, que muestra el incremento exponencial de la extracción de recursos naturales en América Latina. Como señalan Infante Amate et al.:

La exportación de materiales de las últimas tres o cuatro décadas [desde América Latina] puede haber sido mayor que la que ha tenido lugar en toda la historia antes de esa fecha, y, solo las exportaciones de 2015 y 2016, pueden haber superado las que tuvieron lugar durante más de tres siglos de colonialismo (Infante Amate et al., 2021, p. 189).

Gráfico 1: Balance comercial físico (PTB) de América Latina (1900-2016)



Fuente: Infante-Amate et al. (2021).

Esta profundización de la división internacional del trabajo, característica de la modernidad-colonial-capitalista, y en especial sus efectos económicos, ecológicos y sociales, es la que ha plasmado de manera extensa la ecología política latinoamericana en su esfuerzo por caracterizar lo que ha denominado como “extrativismo” (Forero, 2023). Desde el punto de vista social ha significado un recrudecimiento de los conflictos socioambientales, mientras que desde el punto de vista ecológico ha significado la profundización de las distintas dimensiones de la crisis ecológica. En efecto, el incremento en la demanda global de materia y energía necesaria para el sostenimiento del crecimiento económico global ha tenido un claro impacto en la apropiación de materias primas en la región, desencadenando importantes transformaciones en los sectores a cargo.

Tomemos el ejemplo de la agricultura, en donde el modelo de producción a gran escala y basado en el monocultivo y el uso intensivo de insumos químicos ha venido desplazando a la economía familiar campesina, profundizando procesos como la deforestación, la pérdida de biodiversidad –no solo con relación a la anterior, sino a la alarmante disminución de especies polinizadoras– y la disminución de la capacidad productiva del suelo (Detsch, 2018). Paralelamente ha implicado una transformación en la organización del trabajo en el sector: al ser intensiva en capital y más “eficiente” en la utilización de mano de obra, ha sido uno de los múltiples factores asociados a la disminución de la importancia del empleo agrícola en la región, que pasó de representar más del 50 por ciento del total en 1950, a menos del 15 por ciento en 2020 (CEPAL, 2024, p. 151). Aunque suele asociarse con la formalización del empleo, en muchos casos la producción agrícola destinada al sector externo utiliza formas de control del trabajo ilegales y precarias (Pástor Pazmiño, 2019).

La disminución del empleo agrícola en la región se encuentra asociada a la migración campo-ciudad, mediante la cual la fuerza de trabajo liberada pasa a engrosar sectores como la construcción y los servicios informales, que han presenciado un notable incremento

durante los últimos años. (CEPAL, 2024, p. 151). La información que tenemos acerca del impacto para las personas trabajadoras de las múltiples dimensiones de la crisis ecológica es aún escasa. Sin embargo, sabemos que el aumento de la temperatura promedio a nivel global afecta de manera especial a quienes trabajan en la intemperie, concentrados en sectores como la agricultura y la construcción (Hartinger et al., 2024, p. 23). Los trabajadores de la agricultura y del sector minero, además, se encuentran particularmente expuestos a nuevas enfermedades zoonóticas, cuya aparición es mucho más probable en zonas tropicales con alta deforestación (Tajudeen et al., 2022).

De manera reciente, la CEPAL publicó un informe acerca del potencial efecto del cambio climático en la región, señalando que, comparando dos escenarios de evolución del empleo, el de alto impacto climático implicaría una pérdida del 11,2 por ciento en el número de ocupados, la mayor parte de los cuales ocurrirían en los sectores de la agricultura y el turismo, en los que cada sector perdería hasta un 26,4 y un 19,2 por ciento de los puestos de trabajo proyectados en el escenario de bajo impacto (CEPAL, 2024, p. 214). Al mismo tiempo, el BID y la OIT publicaron un estudio conjunto sobre el potencial efecto positivo que una transición energética podría tener en la generación de empleo en la región, afirmando que la pérdida potencial de empleos como resultado de la transición energética, que podría representar 7,5 millones de puestos de trabajo en sectores como la extracción de combustibles fósiles y la generación de electricidad a partir de estos y la producción de alimentos de origen animal, estaría más que compensada por la generación de 22,5 millones de empleos en sectores como la agricultura y la producción de alimentos de origen vegetal, energía renovable, silvicultura, construcción y manufactura (Saget, Vogt-Schilb y Luu, 2020, pp. 12-14).

Aunque dichas proyecciones merecen ser tenidas en cuenta, tienen limitaciones sustanciales en su enfoque, si se las analiza desde la perspectiva esbozada en las páginas precedentes. El informe de la CEPAL mantiene el supuesto de la economía neoclásica y la teoría

del desarrollo que supone una interacción virtuosa entre crecimiento económico-empleo-bienestar, ignorando que el primero está minando los supuestos materiales de este último; mientras que el segundo, adscrito al programa del capitalismo verde, abraza el síndrome de visión de túnel ignorando el impacto ecológico de la transición que ensalza. El problema fundamental que parece atravesar a estas predicciones es que operan con la lógica del *ceteris paribus*, que contradice no solo el carácter múltiple de la crisis ecológica en curso sino la complejidad e interdependencia que caracteriza al sistema tierra. La toma de decisiones en la actual coyuntura demanda que aceptemos el hecho de que nos enfrentamos a un escenario caracterizado por el riesgo, la incertidumbre y la ignorancia (Neumayer, 2013, pp. 107 y ss.), y que por esto mismo debemos colocar el principio de precaución en el centro de las decisiones que tomemos para enfrentar la crisis.

Si, como hemos argumentado a lo largo del texto, el origen de la crisis ecológica está en el trabajo enajenado, la única alternativa a la profundización de la misma es el trabajo libre y autoconsciente, que no es otra cosa que aquél orientado a la satisfacción de las necesidades humanas y guiado por el reconocimiento de sus implicaciones tanto biofísicas como ecológicas. Estamos hablando, claro, de una radical reconfiguración del mundo del trabajo, de la división social del mismo y de los sistemas de provisión, orientada no solo por el conocimiento disponible del funcionamiento del sistema tierra, sino por los principios de justicia social, ecológica e intergeneracional. Sabemos que las condiciones políticas para esta transformación no están dadas, ni a escala global ni regional. Pero sabemos también que uno de los prerrequisitos fundamentales para la construcción de dichas condiciones es el reconocimiento de la gravedad y del carácter perentorio de la crisis ecológica que enfrentamos. Mientras los progresismos sigan viendo en el ecologismo una reivindicación postmaterial, allende las posibilidades de la política latinoamericana y ajena a las demandas y necesidades de las clases trabajadoras, la transformación necesaria para garantizar las condiciones de bienestar de estas últimas seguirá más allá de nuestro

alcance. Del mismo modo, mientras la lucha de clases y la transformación del mundo del trabajo –y de la división internacional del mismo– sean componentes marginales del diagnóstico de las luchas ecológicas, estas serán incapaces de encontrar e interpelar al sujeto histórico capaz de jalonar el proceso de transformación que la crisis ecológica actual demanda.

BIBLIOGRAFÍA

Bellamy Foster, John (2000). *La ecología de Marx: materialismo y naturaleza*. Barcelona: El Viejo Topo.

CEPAL (2024). *Estudio económico de América Latina y el Caribe, 2024: trampa de bajo crecimiento, cambio climático y dinámica del empleo*. Santiago: CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/items/6ed55d85-8832-4f50-99a5-e7e15380fedb>

Creutzig, Felix et al. (2022). Demand, services and social aspects of mitigation. En Priyadarshi R. Shukla et al., *Climate change 2022: Mitigation of climate change. Contribution of working group III to the sixth assessment report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*. Cambridge University Press. doi: 10.1017/9781009157926.007.

Crutzen, Paul (2002). Geology of mankind. *Nature*, 415(23). <https://doi.org/10.1038/415023a>

Detsch, Claudia (2018). *La transformación social-ecológica del sector agrario en América Latina*. México: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Fischer-Kowalski, Marina (1997). Society's Metabolism: On the childhood and adolescence of a rising conceptual star. En Michael Redclift Michael y Graham Woodgate, *The International Handbook of Environmental Sociology* (pp. 119-137). Lilcolnshire: Edward Elgar Publishing.

Folke, Carl et al. (2010). Resilience thinking: integrating resilience, adaptability and transformability. *Ecology and society*, 15(4).

Forero, Jorge Enrique (2023). Extractivismo: contexto histórico, fuentes analíticas y desafíos conceptuales. *Letras Verdes. Revista Latinoamericana de Estudios Socioambientales*, (34), 180-200.

Franz, Tobias y McNelly, Angus (2023). The ‘Finance-Extraction-Transitions Nexus’: Towards A Critical Research Agenda

Exploring the Scramble for Transition Minerals. *SOAS Department of Economics Working Paper Series*, (257).

Gössling, Stefan y Humpe, Andreas (2023). Millionaire spending incompatible with 1.5°C ambitions. *Cleaner Production Letters*, (4), 100027.

Harrington, Samantha (17 de abril de 2023). Climate change played a role in killing tens of thousands of people in 2023. *Yale Climate Connections*. <https://yaleclimateconnections.org/2024/04/climate-change-likely-killed-tens-of-thousands-of-people-in-2023/#Table>

Hartinger, Stella et al. (2024). The 2023 Latin America report of the Lancet Countdown on health and climate change: the imperative for health-centred climate-resilient development. *The Lancet Regional Health-Americas*, (33).

Harvey, David (2014). *17 contradicciones y el fin del capitalismo*. Ecuador: IAEN.

Hickel, Jason et al. (2022). Degrowth can work — here's how science can help. *Nature*, 612, 400-403. doi: <https://doi.org/10.1038/d41586-022-04412-x>

Hickel, Jason y Sullivan, Dylan (2024). How much growth is required to achieve good lives for all? Insights from needs-based analysis. *World Development Perspectives*, (35), 100612.

Infante-Amate, Juan; Urrego Mesa, Alexander y Tello Aragay, Enric (2021). Las venas abiertas de América Latina en la era del Antropoceno: Un estudio biofísico del comercio exterior (1900-2016). *Diálogos. Revista Electrónica de Historia*, 21(2), pp. 177-214.

IPCC (2022). Summary for Policymakers. *Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability. Contribution of Working Group II to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*. Cambridge University Press. doi:10.1017/9781009325844.001.

Levis, Carolina et al. (2017). Persistent effects of pre-Columbian plant domestication on Amazonian forest composition. *Science*, 355, 925-931.

Malm, Andreas (2022). *Piel blanca, combustible negro. Los peligros del fascismo fósil*. Madrid: Capitán Swing.

Marx, Carlos (1991). *El Capital. Tomo I.* México: Siglo XXI.
Meadows, Donella et al. (1979). *The Limits to growth*. Nueva York: Universe Books.

Millward-Hopkins, Joel (2022). Inequality can double the energy required to secure universal decent living. *Nature Communications*, 13(1), 5028.

Moore, Jason (ed.) (2016). *Anthropocene or Capitalocene? Nature, History, and the Crisis of Capitalism*. Oakland: PM Press.

Neumayer, Eric (2013). *Weak versus Strong Sustainability Exploring the Limits of Two Opposing Paradigms*. Cheltenham: Edward Elgar Publications.

Parrique, Timothée (2019). *The Political Economy of Degrowth* [Tesis de doctorado]. Université Clermont Auvergne/Stockholms universitet. https://theses.hal.science/tel-02499463/file/2019CLFAD003_PARRIQUE.pdf

Pástor Pazmiño, Carlos (Coord.) (2019). *Atlas de los grupos económicos agroalimentarios del Ecuador. ¿Quién decide lo que producimos, exportamos y consumimos?* Quito: Ediciones La Tierra.

Quijano, Aníbal (2014). *Cuestiones y horizontes: de la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder*. Buenos Aires: CLACSO.

Rice, James (2007). Ecological unequal exchange. Consumption, equity, and unsustainable structural relationships within the global economy. *International Journal of Comparative Sociology*, 48(1), 43-72.

Rockström, Johan et al. (2023). Safe and just Earth system boundaries. *Nature*, 619, 102-111 . <https://doi.org/10.1038/s41586-023-06083-8>

Saget, Catherine; Vogt-Schilb, Adrien y Luu, Trang (2020). *Jobs in a Net-Zero Emissions Future in Latin America and the Caribbean*. Inter-American Development Bank and International Labour Organization.

Saito, Kohei (2017). *Karl Marx's ecosocialism. Capital, nature and the unfinished critique of political ecology*. Nueva York: Monthly Review Press.

Steffen, Will et al. (2015). The trajectory of the Anthropocene: The Great Acceleration. *The Anthropocene Review*, 2(1), 81-98. doi.org/10.1177/2053019614564785

Tajudeen, Yusuf Amuda et al. (2022). Zoonotic spillover in an era of rapid deforestation of tropical areas and unprecedented wildlife trafficking: into the wild. *Challenges*, 13(2), 41.

The Guardian (20 de septiembre de 2023). Humanity has 'opened gates to hell' by letting climate crisis worsen, UN secretary warns. https://www.theguardian.com/world/2023/sep/20/antonio-guterres-un-climate-summit-gates-hell?CMP=share_btn_url

Wallerstein, I. (2011). *El moderno sistema mundial*. Madrid: Siglo XXI.

Willcock, Simon et al. (2023). Earlier collapse of Anthropocene ecosystems driven by multiple faster and noisier drivers. *Nature Sustainability*, 6(11), 1331-1342.

World Economic Forum (2024). *The Global Risks Report*. WEF. https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2024.pdf

EL MUNDO DEL TRABAJO ANTE LA CRISIS ECOSOCIAL

Vicente López

INTRODUCCIÓN

Señala Santiago Álvarez Cantalapiedra que

la crisis ecosocial que afrontamos es una crisis general, sistémica o de civilización, por su carácter multidimensional, multiescalar y sus variadas implicaciones. Es multidimensional ya que es ecológica, social y económica; es multiescalar porque se manifiesta desde lo local hasta lo global pasando por la escala nacional e internacional; y tiene variadas implicaciones porque afecta a los planos biofísico, productivo y reproductivo de nuestra existencia social (Álvarez Cantalapiedra, 2024).

Entendemos, aunque no aparezca de forma explícita, que dentro del ámbito social y económico se incluye el ámbito laboral. No podemos pasar por alto que el trabajo, como señala Marx, es el proceso fundamental mediante el cual los seres humanos transforman la naturaleza para satisfacer sus necesidades. En nuestra

sociedad, sin embargo, es un tipo de trabajo, el trabajo remunerado (empleo), el que determina, entre otros, el proceso de integración social. Cabe resaltar, sin embargo, que la importancia asignada a tener o no empleo, o qué tipo de empleo, es, más que un fin en sí mismo, un instrumento para que las mayorías sociales puedan acceder con cierta normalidad a la sociedad de consumo (Bauman, 1999).

Del mismo modo, cabría resaltar otra dimensión importante que no aparece explícita en esta definición y que, naturalmente, estaría ligada a las anteriores: el ámbito político. La crisis ecosocial tensiona las dinámicas políticas y visibiliza en cierta forma la dialéctica que se produce entre la naturaleza y la sociedad (Latour, 2013). De hecho, uno de los dilemas al que se enfrenta esta crisis ecosocial, es la propia construcción de acciones políticas globales y eficaces para resolver las diversas problemáticas a las que nos enfrentamos. No podemos perder de vista que, en estos momentos, la acción política se desarrolla dentro del sistema económico imperante, el capitalista, que es, por otro lado, el máximo responsable de esta deriva ecológica y social (Klein, 2014). Tal y como señala Jorge Riechmann: “el cambio climático es el síntoma, pero la enfermedad es el capitalismo” (Castillo, 2017). Se podría decir exactamente lo mismo de las desigualdades, la pobreza o la precariedad laboral.

Por último, esta respuesta Política¹ debe analizarse atendiendo tanto a su mayor o menor capacidad para enfrentarse globalmente a los distintos desequilibrios de los que hablamos, como por su capacidad para reforzar aquellos valores que definen la propia democracia, entendida no como mero procedimiento para escoger y controlar el poder político, sino como un instrumento para alcanzar mayores cotas de libertad, justicia social e igualdad.² Como señala Cornelius Castoriadis al hablar de la crisis del movimiento

1 Ponemos Política en mayúscula para diferenciarla de la “política sin ética” que señalaba Manuel Sacristán, y que se caracterizaba por su cortoplacismo y porque no buscaba ningún objetivo transformador o emancipador.

2 <https://www.sinpermiso.info/textos/indicadores-de-la-calidad-democratica-o-de-la-democracia-mainstream>).

democrático, se ha perdido la idea “de la democracia como un régimen político, indisociable de una concepción sustantiva de los fines de la institución política y de una visión del tipo de ser humano correspondiente a esta” (Castoriadis, 1996).

De hecho, se realizan políticas frente a problemáticas puramente ecológicas (como son el caso de las políticas de disminución de la emisión de gases de efecto invernadero a través de la expansión del vehículo eléctrico), que, dependiendo de su diseño, pueden generar más desempleo, desigualdad o precariedad laboral. Y no debería tampoco despreciarse, a la hora de analizar la conveniencia o no de ciertas políticas, las posibles respuestas que las mismas pueden conllevar en los ámbitos productivo y especulativo.³

Una respuesta global, si tal cosa es posible, que genere sinergias en los planos ecológico, productivo y socioeconómico, debería diseñarse atendiendo: al qué y para qué producimos ciertos bienes y servicios; al tipo de recursos que utilizamos y cómo los ordenamos dentro de los sistemas productivos; a cómo utilizamos la mano de obra necesaria en esos procesos productivos, y finalmente, y no menos importante, definiendo cuáles son los mecanismos directos e indirectos que aseguran cierta equidad distributiva.

Sin lugar a duda, todo ello necesitaría de un cambio cultural profundo en las formas de vida: redefiniendo las pautas de consumo y el propio concepto de trabajo (productivo y reproductivo). Ni que decir tiene que en las economías capitalistas (no así, inicialmente, en las economías socialistas), esta respuesta la da un mercado regido por la búsqueda del beneficio económico y las dinámicas del consumo de masas. En este aspecto, es necesario resaltar: la hegemonía alcanzada por las políticas neoliberales a partir de los años ochenta del siglo pasado, que ponían en entredicho los procesos de predistribución y redistribución de la renta alcanzados en el llamado pacto keynesiano de postguerra; el fortalecimiento de las posiciones

3 Podemos señalar, por ejemplo, el proceso especulativo que se abre en nuestro país con las políticas de expansión de las energías renovables (<https://www.ecologistasenaccion.org/183115/transicion-energetica-de-la-emergencia-climatica-al-negocio-especulativo/>)

“negacionistas”⁴ respecto de las problemáticas ecológicas⁵; o el proceso de “naturalización” (Martínez García, 2023) llevado a cabo en el último medio siglo respecto de las crecientes desigualdades sociales a nivel regional y global.

Estamos inmersos en una dinámica donde la “mentira instituida” (Dejours, 2006), entendida como el relato hegemónico donde se visibiliza el éxito económico y se invisibiliza el sufrimiento humano (colectivo) y el ecológico, junto con el exceso de “positivismo” en nuestra sociedad (Han, 2013), jugarían un papel central de estas derivas sociopolíticas. Todo ello nos estaría indicando que esta réplica Política no tiene por qué ser progresista y mejorar los niveles de cohesión social o reducir el impacto ecológico de nuestra forma de vida, sino que puede tener, por el contrario, una tendencia marcadamente involucionista.

Lo que resulta evidente, a tenor de los datos, es que la insostenibilidad y la desigualdad son fenómenos interconectados (Chancel, 2023): el proceso de desigualdad y concentración de la riqueza genera personas pobres cuyas vidas tienen escaso impacto ecológico, y personas ricas con huellas ecológicas insostenibles. No es riguroso un análisis de nuestra realidad económica, social, laboral y política sin tener en cuenta este hecho. Desde otra perspectiva, al igual que la teoría Gaia nos muestra la interdependencia entre mundo físico y biológico, parecería interesante expandir esta conectividad al ámbito socioeconómico y político: la sociedad actúa sobre el medio biofísico aumentando la inequidad y la

4 No debe perderse de vista que la necesidad de negación, desde un punto de vista individual, es una forma de protección frente al cambio y a la percepción de la pérdida del propio *status quo*. El negacionismo, como práctica política sistematizada, tendría como objetivo precisamente alimentar cognitivamente esta oposición al cambio. Por ello, el negacionismo debería analizarse no como una posición política anecdótica y desinformada, sino como parte de la lucha por imponer una cierta realidad, ciertas identidades. Como señala Dan Kahan: “una lucha para mantener la pertenencia social, los valores y la identidad frente a cambios o amenazas percibidas”. (<https://www.sinpermiso.info/textos/la-comunicacion-del-conocimiento-cientifico-en-un-contexto-de-creciente-polarizacion-politica>)

5 Los libros *Primavera silenciosa* (1962), *Los límites del crecimiento económico* (1972) o *La ley de la entropía y el proceso económico* (1971) pusieron en duda el mito del crecimiento económico y del propio capitalismo.

insostenibilidad, que, a su vez, también condicionarán las propias dinámicas sociales y ecológicas.

En resumen, el término crisis ecosocial nos mostraría esta situación por la que transita actualmente el mundo globalizado, el siglo de la Gran Prueba (Riechmann, 2021). Un mundo caracterizado por el deterioro ecológico, el aumento de la precariedad en el empleo, las desigualdades, la pobreza y la exclusión social a escala planetaria.⁶ Naturalmente, aunque sea global, esta crisis es heterogénea y se visibiliza con intensidades, formas y problemáticas concretas distintas en cada país, en cada región y, cómo no, en cada grupo social.⁷

El eje de este artículo no se centrará en analizar el efecto más dramático que puede derivarse de esta crisis ecosocial: que la vida humana, como la de otras especies (Cowie, et al., 2022), pueda llegar a ser inviable en el largo plazo en la mayor parte del planeta si seguimos traspasando los límites ecológicos críticos, sino que únicamente vamos a intentar acercarnos y esbozar los posibles efectos que la misma pueda tener en las dinámicas sociolaborales.

Partimos de una idea central ya señalada: las limitaciones ecológicas o, mejor dicho, los excesos en nuestra forma de vida (Riechmann, 2015), también delimitan y limitan las propias dinámicas laborales. Esas fronteras biofísicas no solo determinarán el qué y cuánto producimos sino, atendiendo a las dinámicas laborales y sociopolíticas que las acompañan inexorablemente, también el cómo trabajamos y cómo vivimos. Reiteramos que la sociedad actual sigue conformándose social, económica y políticamente a través del trabajo, bajo la forma de empleo: vivimos (todavía) en

6 A modo de ejemplo, según los datos de la OIT, dos mil millones de personas (un 61 por ciento de la población activa mundial) tiene un trabajo irregular, sin marco normativo y sin derechos; y según Naciones Unidas, más de mil millones de personas vive en situación de pobreza extrema.

7 Tal y como señala Albert Recio: “Existe el gran peligro de que esta sociedad evolucione a unos niveles de desigualdad insoportables en lugar de una sociedad igualitaria. ¿Por qué? Porque en una economía con menos recursos, hay posibilidades de que las condiciones de trabajo de muchísima gente empeoren mucho, especialmente si se refuerzan los derechos de la propiedad privada. (<https://porexperiencia.com/dossier/la-relacion-entre-crisis-ecologica-y-desigualdad/>)

una sociedad salarial (Prieto, 2024). Realizar políticas “ecológicas” sin hablar de su repercusión en el mercado de trabajo o la distribución del ingreso es un grave error analítico y, sobre todo, político.

Aceptar la existencia de límites en el volumen de recursos materiales y energéticos factibles de explotar económicamente, o en la capacidad de la biosfera para seguir acumulando deshechos (sumidero), es el principal escollo al que se enfrenta la globalización económica impulsada por el capitalismo en su forma actual, el modelo neoliberal (Harvey, 2007). La abundancia del otro recurso básico para cualquier actividad productiva, la fuerza de trabajo, no conlleva, a priori, problemas de límites cuantitativos ni cualitativos, dado el enorme “ejército de reserva” existente (Roberts, 2017). La explosión demográfica que ha tenido lugar en el último siglo asegura, no solo una mayor presión en la explotación de los recursos naturales, sino la provisión de mano de obra allí donde se necesite a través de los cada vez más intensos procesos migratorios, asegurándose incluso a través de los sistemas de formación las capacidades necesarias que necesita el sistema productivo. La pregunta respecto de cómo se materializará este exceso de fuerza potencial de trabajo en términos de condiciones de trabajo y de vida y hasta qué punto existe margen suficiente para una mayor explotación de la mano de obra (mayor capacidad de extracción de plusvalía relativa y absoluta) es otro de los principales elementos de debate sociopolítico y, evidentemente, sindical.

LA EXISTENCIA DE LÍMITES BIOFÍSICOS

La construcción social e histórica del *homo economicus*, ese “individuo aislado y centrado en sus propios intereses, que elige libre y razonablemente entre diversas alternativas de acción tras sopesar sus presuntos costos y beneficios” (Hirschman, 2013), alejó interesadamente la economía de cualquier pulsión social o ética (Miedes et al., 2013) a la vez que se iba construyendo socialmente la separación (artificial) entre sociedad y naturaleza (García, 2004). Esta dualidad cartesiana (sociedad-naturaleza) queda muy bien recogida en una reflexión que realizaba Teresa de Calcuta preguntándose “¿Por qué

deberíamos preocuparnos por la Tierra cuando nuestro principal deber es cuidar a nuestros semejantes pobres y enfermos? Dios se ocupará de la Tierra” (Lovelock, 2020).

Debemos tener en cuenta que la economía de mercado no tiene entre sus objetivos directos el bienestar colectivo, la cohesión social o el equilibrio ecológico (Naredo, 2015), ya que es el mercado, eje de la construcción social del capitalismo, el que determina con “naturalidad”, “justicia” y “eficiencia” la posición de cada cual en la sociedad. La desigualdad no es un problema, sino una necesidad del sistema económico imperante (Anderson, 2015). La construcción del mercado que se ha diseñado y legitimado socialmente asignaría a cada cual aquello que “merece”, incluso aunque esa falta de “mérito” conlleve la exclusión social o la pobreza extrema. Lo importante, desde la perspectiva de eficiencia de mercado y de justicia social, es la “igualdad de oportunidades” y mantener operativo el “ascensor social”. Todo ello, aunque sepamos que estos mecanismos, no solo son susceptibles de crítica teórica (Rendueles, 2020), sino que, además, han mostrado un intenso deterioro (Soria, 2022). Desde los preceptos de la economía neoclásica, las consecuencias sociolaberales, como el desempleo, la pobreza o la precariedad, e incluso los desórdenes “medioambientales”, no son una consecuencia negativa de un mal funcionamiento de la economía de mercado, sino que se producen precisamente por la intromisión de ciertos actores que interrumpen el “natural” devenir de las fuerzas del mercado⁸, entre ellos, los sindicatos, las acciones políticas y, desde esta perspectiva, el escaso desarrollo de los derechos de propiedad. Todo ello es lo que dictan las ideas hegemónicas, el “espíritu de época”.

Desde la perspectiva de la economía neoclásica, la escasez (siempre relativa) de materiales y energía no supone ningún problema irresoluble: las leyes del libre mercado (de la oferta y la

⁸ Recordemos que para la economía neoclásica el desempleo es voluntario a largo plazo, y es consecuencia de la intromisión de normativas (el salario mínimo, por ejemplo) o agentes (sindicatos) que interrumpen las dinámicas del libre mercado, y por supuesto, siguiendo las tesis del “capital humano”, a la propia dinámica individual, en este caso por la escasa (o equivocada) inversión en capital humano.

demandas) deberían dar una respuesta a este problema en base a la eficiencia, la innovación tecnológica y los incentivos económicos. La economía ortodoxa, hegemónica tanto en el mundo académico (Kallis, y Roca, 2021) como en el ámbito político (regional, nacional o internacional), no entiende de límites y señala que el aumento de los precios y, por lo tanto, de los costes de los recursos “escasos”, supone en todo caso un aliciente para la mejora de la eficiencia en el uso de los mismos, dinamizando los procesos de innovación tecnológica (de proceso y de producto) necesarios para atender a estos desajustes. El binomio ciencia-tecnología, junto con el dinamismo que impone ese individualismo egoísta que conforma las fuerzas del mercado, serían, por lo tanto, la solución a todos los problemas ecosociales que se plantean.

Pero, para la desgracia de esa mitológica “mano invisible” que anima a esos individuos autónomos (o autómatas) que actúan según sus intereses particulares, la desigualdad o la injusticia social y los límites biofísicos existen, poniendo en entredicho la propia dinámica de acumulación de capital a largo plazo. Así, lo que los límites biofísicos ponen en duda, como ya ponía de manifiesto el Club de Roma (Meadows et al., 1972) es el mismo eje en el que se basa nuestro modelo económico: el crecimiento económico ilimitado (Jackson, 2022). Si a lo largo del siglo XIX y primera mitad del siglo XX el sistema capitalista se tensionaba esencialmente por las “cuestiones sociales” derivadas de las condiciones de trabajo y de vida que padecía la clase trabajadora, haciendo especial hincapié en la vertiente distributiva y de mejora de esas condiciones de explotación de la mano de obra, desde finales de la década de los setenta del siglo pasado, empieza a tomar fuerza la cuestión “ecosocial”: las cada vez mayores dificultades en el acceso a materiales y energía para la producción, y posterior consumo o deshecho. La ciencia económica (de mercado o no) no tuvo, ni tiene, en cuenta en sus “leyes” que, además de la oferta, la demanda, la “racionalidad” del individuo, el aumento del producto interior bruto “perpetuo” o el punto muerto de rentabilidad empresarial, las dinámicas económicas están bajo el dominio de las insoslayables leyes naturales

y, entre otras, de la segunda ley de la termodinámica: la entropía (Georgescu-Roegen, 1996).

El cambio climático, la integridad de la biosfera (o pérdida de sus funciones ecológicas), la perturbación de los flujos biogeoquímicos (aportes de nitrógeno y fósforo a la biosfera), los cambios en los usos del suelo, la acidificación de los océanos, el agotamiento del ozono estratosférico, el uso del agua dulce, la carga atmosférica de aerosoles o la contaminación generada por nuevas sustancias (por ejemplo, contaminantes químicos, organismos genéticamente modificados, nanomateriales, microplásticos o residuos nucleares), marcan esos nueve límites o umbrales críticos (Rockström et al., 2009), que los expertos (de muy diversas áreas de estudio) consideran que pueden poner en peligro las condiciones ambientales del planeta y la vida de millones de especies, incluido, como ya hemos señalado, la viabilidad de la civilización industrial. De todos ellos, todo indicaría que se han traspasado seis: el cambio climático, la deforestación, la pérdida de biodiversidad, la cantidad de productos químicos sintéticos, la escasez de agua dulce y el equilibrio del ciclo de nitrógeno; y también afirmarían que la acidificación de los océanos está a punto de superarse. La concentración de ozono en la atmósfera y la contaminación por aerosoles serían los únicos dos aspectos que se ubican en niveles seguros, por ahora.⁹ Pero además de estos límites podríamos hablar de otros también contrastados: el límite de recursos minerales (Valero, 2021), incluyendo naturalmente las energías fósiles; y lo que puede conllevar la creciente presión demográfica (y el nivel de consumo de recursos que conlleva).¹⁰ Nótese que estos excesos (origen de los límites) tienen un origen antropogénico (IPCC, 2021), ligado a nuestra forma de vida: a cómo y el qué producimos y consumimos.

Estos límites ponen en tela de juicio el mito del crecimiento económico, y avalan una visión postcrecentista. Pero también, a

9 <https://www.pik-potsdam.de/en/news/latest-news/earth-exceed-safe-limits-first-planetary-health-check-issues-red-alert>

10 <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/%C2%BFque%C3%A9-consecuencias-tiene-para-la-salud-planetaria-y-la-sostenibilidad-una-poblaci%C3%B3n>

corto y medio plazo, están dinamizando las estrategias productivas y los procesos de creación y captación (acumulación) de valor monetario, y con ellos, las propias dinámicas del mercado trabajo. Debemos indagar: cómo afectará a los y las trabajadoras estos cambios en las estructuras productivas y lo que supondrá, como ya hemos señalado, la más que probable ralentización de la ya reducida tasa de crecimiento económico a largo plazo; o cómo se comportarán el mercado de trabajo, las prácticas empresariales o los propios sistemas de relaciones laborales ante los vaivenes continuados en los costes de producción o el más que previsible aumento en el nivel de precios de ciertos productos o servicios básicos.

Naturalmente, estos cambios productivos afectarán de forma asimétrica a escala global, en función de los propios límites biofísicos, pero también de los cambios inducidos en las cadenas de producción. Todo ello tensionará el marco institucional y normativo en el que se desarrolla el proceso de normalización del empleo. En particular, conllevará cambios en las prácticas de gestión de la mano de obra desarrolladas en cada ámbito empresarial (recuperación del beneficio empresarial), en la actuación de los Estados e instituciones supranacionales (proceso de integración, regulación y mediación entre los intereses del capital y el trabajo), o en la respuesta del propio movimiento sindical (mejora de las condiciones de vida y trabajo de la clase trabajadora). Esta dinámica, siempre conflictiva e indeterminada, será la que acote en última instancia los procesos de mayor o menor precarización laboral o una redistribución de la renta más o menos equitativa, tanto a escala regional como planetaria, pero también los procesos de deterioro ecológico.

¿QUÉ CONSECUENCIAS SOCIOLABORALES PUEDE TENER ESTA CRISIS SISTÉMICA?

La perspectiva sobre los efectos en el empleo de la crisis ecosocial debería realizarse, como el análisis de la propia crisis, a escala global. Amartya Sen, en su crítica a John Rawls, resalta la miopía de un análisis de las desigualdades o de la pobreza (y lo mismo podríamos decir de la cantidad y calidad del empleo) a escala nacional (Sen,

2010), en una fase del capitalismo donde la interdependencia de las variables económicas nacionales (y también sociales y políticas) es absoluta (Wallerstein, 2012).

De hecho, las dinámicas laborales que aparecen en cada territorio no pueden desligarse de los cambios que se producen en los diseños continuos de las cadenas de valor monetario que se establecen globalmente por parte de las empresas transnacionales. Recordemos que solo “las 500 mayores transnacionales representan el 25 por ciento del PIB mundial, 2/3 partes del comercio mundial y el 25 por ciento de la inversión extranjera directa mundial según datos de la UNCTAD” (Sánchez, 2013). A pesar de ello, y dada la estructura institucional y política existente, se siguen analizando las cuestiones sociolaborales y económicas desde la mirada del Estado-nación. Naturalmente, siendo conscientes de esta pertenencia al “sistema mundo” y de esa miopía tribal que suele acompañarnos, el desarrollo de las políticas nacionales en materia económica y laboral siguen perfilándose atendiendo a una perspectiva competitiva e interterritorial, que busca como objetivo prioritario para asegurar el crecimiento económico y el nivel de empleo: la atracción de inversión extranjera y/o la creación de escenarios de negocio para el capital. Hoy los gobiernos, en su distinto nivel regional, nacional o supranacional, se han convertido en una especie de “comerciales del capital” (productivo y/o especulativo) que exponen frente a transnacionales, fondos de inversión, grandes fortunas u otros gobiernos, las bondades sociales, económicas, institucionales o políticas que garantizan el éxito económico (la tasa de ganancia) de su inversión, tensionando como reclamo el marco normativo medioambiental, fiscal, laboral o incluso social.¹¹

11 En estas dinámicas no solo participan los poderes políticos, sino una parte importante del resto de actores institucionales. No en vano, el movimiento sindical presenta entre sus objetivos prioritarios un crecimiento económico inclusivo como mecanismo de crecimiento y mejora del empleo, lo que le lleva en muchas ocasiones a validar ciertas inversiones, atendiendo, principalmente, al volumen de empleo que puede generar en el corto plazo, y no tanto a las dinámicas ecológicas y sociales que conlleva en el medio y largo plazo, y que pueden poner en duda la propia mejora del empleo.

Es importante resaltar que las dinámicas laborales, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, son consecuencia, entre otras, de las dinámicas que se producen en una estructura productiva que, impulsadas por cambios sociales, normativos y/o cambios tecnológicos,¹² determinan, junto con la demanda final de bienes y servicios (consumos público y privado e inversión), el volumen de empleo necesario.¹³

Eso sí, estos elementos están inexorablemente unidos a los distintos procesos de conflicto social que se establecen entre los actores que determinan los distintos modelos de relaciones laborales (personas trabajadoras y sus sindicatos, empresarios y sus patronales y el Estado). Son estas relaciones socioeconómicas (políticas) las que en último extremo delimitan el marco institucional donde tiene lugar el proceso de transformación de la fuerza potencial de trabajo en trabajo efectivo (García Calavia, 2008). Existe una clara interdependencia entre lo que acontece en el sistema productivo y en el sistema de relaciones laborales. Así, para vislumbrar el efecto sociolaboral de esta crisis ecosocial, habría que estudiar las consecuencias de las dinámicas productivas, sectoriales y territoriales, en un contexto que bajo crecimiento económico (a largo plazo).

Así, a modo de ejemplo, la transición energética que estamos viviendo (con el paso de las energías fósiles a renovables en algunos países), o los problemas de acceso a ciertas materias primas consideradas críticas (Serrano e Hidalgo, 2020), serían algunos ejemplos de cómo los límites biofísicos dinamizan estos procesos de reestructuración productiva y de cambios en las cadenas de valor monetario de las empresas a escala global ante las “nuevas” necesidades de

12 Utilizamos el concepto de cambio tecnológico en sentido amplio, haciendo referencia tanto a los cambios en los productos y procesos productivos, como en las formas de organización de la producción y del trabajo.

13 La demanda de empleo es una demanda derivada y viene determinada por el volumen de producción de bienes y servicios y de la tecnología utilizada. La elección de una tecnología u otra es consecuencia, entre otras, del precio del trabajo, es decir, de la evolución de los salarios. El objetivo empresarial en una economía capitalista es conseguir el máximo beneficio, es decir, mayor eficiencia de la mano de obra (productividad aparente del trabajo) al menor coste laboral posible.

adaptación que tienen las empresas frente a los límites en la extracción y/o utilización de ciertos recursos materiales y energéticos, o de minimización de ciertos residuos y emisiones, como pueden ser los gases de efecto invernadero¹⁴.

No en vano, son estas dinámicas, que tensionan los marcos regulatorios en los que tiene lugar la producción de bienes y servicios (en términos fiscales, medioambientales o laborales), las que intensifican los procesos de innovación tecnología (las mejoras en los sistemas de producción renovable o procesos de deslocalización productiva), reordenando la demanda de recursos y personas a escala global. Estos procesos alimentan también las propias dinámicas geopolíticas neocoloniales entre el Norte y el Sur global, por la captación de recursos naturales y de mercados potenciales, o de deslocalización de sumideros y de actividades más contaminantes. Estos límites explicarían, por ejemplo, la intensificación en la inversión en innovación tecnológica en fuentes de energía renovables, en nuevos productos y procesos con menor consumo energético, el crecimiento de los sectores considerados “verdes”, como es el caso de los procesos productivos dedicados al reciclaje, o la sustitución de aquellos recursos materiales consideradas escasos en el medio y largo plazo.

Del mismo modo que varía la estructura productiva y aumenta la incertidumbre ante un proceso de esta magnitud¹⁵, también lo hacen otras dinámicas económicas para asegurar la captación de renta. En este sentido, es importante hacerse eco del crecimiento de los mercados especulativos (sector inmobiliario, financiero, materias primas, etc.), como mecanismo de compensación a la atonía de la tasa de beneficio que se observa en el corto y mediano plazo en los sectores productivos (Roberts, 2017). Ni que decir tiene que esta

14 Un hecho evidente es la deslocalización de actividades contaminantes o mano de obra intensivas a terceros países, de la misma forma que se concentran en el Norte Global aquellas actividades que aseguran la captación del excedente generado en todo el proceso.

15 Esta incertidumbre es la que se está produciendo, por ejemplo, en la definición del producto e incluso del negocio, en el sector del automóvil.

variación en el mix entre actividades productivas y especulativas también tiene efectos importantes en la distribución de la renta o la estructura del empleo.

En estos momentos, la mayor parte de sectores productivos, tanto en el sector industrial (siderurgia, automóvil), como en la construcción (eficiencia energética), el sector primario (agricultura y ganadería intensiva) o algunas actividades del sector servicios (turismo), están afectados por estas limitaciones biofísicas, por la intensificación de cambios tecnológicos (desarrollo de procesos energéticos, nuevos materiales), o por cambios normativos, que conllevan no solo una redefinición del qué y cómo se produce, y por lo tanto, cambios en la fisonomía de la estructura productiva, sino cómo y en qué condiciones se trabaja. En este sentido es importante la llamada “transición digital” que, entre otras, estaría intensificando los procesos de extracción de plusvalía relativa y absoluta.

Estos cambios productivos podrían ser interpretados como similares a los que describe el concepto schumpeteriano de “destrucción creativa”, si bien, en este caso, estas modificaciones estructurales no vendrían de la mano de aquel sueño de dinámicas empresariales innovadoras y emprendedoras en un marco de alto crecimiento económico a largo plazo, sino, por el contrario, de las necesidades de adaptación a las “escaseces” y “disrupciones” que los límites biofísicos imponen a ciertas actividades económicas en un marco de postcrecimiento.

Estos procesos, como hemos señalado, conllevan desajustes importantes en el mercado de trabajo: la pérdida de empleo en ciertos sectores (o partes de la cadena de producción) y territorios (más o menos especializados productivamente), frente a la emergencia de nuevas necesidades de empleo en otros sectores (o partes de la cadena de producción). A modo de ejemplo, la disminución del empleo del sector del automóvil por la transición hacia el coche eléctrico u otros modelos de movilidad supone un aumento del empleo en otros sectores (la fabricación de bicicletas o monopatines, por ejemplo) y la pérdida neta de empleo en el sector del automóvil (Fundación 1 de Mayo, 2023). Unas dinámicas cuantitativas que,

además, suponen también cambios en los perfiles ocupacionales (Fundación 1 de Mayo, 2024a).

Más allá de si la variación del empleo será o no positiva en términos netos, en qué territorios se producirá y en qué plazo de tiempo tendrá lugar, lo que sí parece claro es que los empleos perdidos en sectores tradicionales, con un importante historial de luchas obreras, presentan mayor calidad en términos de salario, jornada, prevención de riesgos laborales o capacidad de negociación, que los empleos que se necesitan en estos nuevos sectores que irrumpen en la industria o en el sector servicios, donde la construcción del sujeto colectivo se enfrenta a diferentes obstáculos: condiciones de trabajo más precarias, centros de trabajo más dispersos, mayor individualización de la relación laboral, o la inexistencia de una tradición sindical. Esta pérdida de poder sindical no solo está afectada por estas derivas productivas y normativas (desregulación y mercantilización de la relación laboral), sino que también viene determinada por la intensificación de los procesos sociopolíticos de empoderamiento de ese “individuo tirano” a los que está sometido la sociedad en su conjunto (Sadin, 2022).

Estos cambios se intensificarán y, casi con toda seguridad, se expandirán hacia otros sectores productivos afectados directa o indirectamente por estos límites biofísicos. No se debe olvidar que, a pesar de las ilusiones tecnológicas e ideológicas de una economía desmaterializada o sin trabajadores y trabajadoras, cualquier actividad productiva, como ya hemos señalado, necesita directa o indirectamente recursos materiales y energéticos, y fuerza de trabajo. En este sentido, destacamos como probabilidad en este escenario de crisis ecosocial las “crisis” que a buen seguro ocasionará el agotamiento o el endurecimiento en el acceso a ciertos recursos, o los cambios en los entornos donde se desarrollan las distintas actividades. Podemos, sin ser exhaustivos, hablar de la disponibilidad de agua y otras materias primas, de las variaciones del nivel del mar, del deterioro paisajístico y su efecto en ciertas actividades, el aumento del precio de ciertos carburantes, la intensificación de las olas de calor o el empobrecimiento de los suelos. Pensemos, por

ejemplo, en cómo puede hacer frente a estos elementos un sector “locomotora” (al menos para ciertas economías) como es el sector turístico (Fundación 1 de Mayo, 2024b), o el no menos importante, en términos de abastecimiento de alimentos, como es el sector agropecuario. Son estas las dinámicas productivas a las que tendrán que hacer frente los distintos actores que componen el sistema de relaciones laborales, que determinarán, en función de la distribución de poder, este nivel y calidad del empleo. Estos cambios productivos y tecnológicos conllevan otras formas, a veces escasamente novedosas, de extracción de la plusvalía (tanto absoluta como relativa), que intensificarán a largo plazo el conflicto social. El resultado distributivo (directo o indirecto) de esta tensión social dependerá en gran medida de la correlación de fuerzas entre capital y trabajo, tanto en el ámbito empresarial, sectorial como en la disputa en el propio ámbito político (Estado o las entidades políticas supranacionales). En este sentido es importante la capacidad de lucha de la clase trabajadora (el poder sindical).

La lucha sindical clásica, que se muestra hegemónica desde la Segunda Guerra Mundial, se ha centrado en la distribución de la renta entre capital y trabajo: consecución del pleno empleo, condiciones de trabajo y políticas predistributivas y redistributivas. En esta estrategia, que deriva del llamado “pacto keynesiano entre el capital y el trabajo”¹⁶ no se ponen en cuestión el qué se produce o los efectos ecológicos de las formas de producción. En estos momentos, sin embargo, estaríamos ante una nueva “cuestión social”, la “cuestión ecosocial”, que se desarrolla en un ámbito global. El movimiento sindical debería integrar: los elementos distributivos clásicos y los límites que impone la huella ecológica asumible por la biosfera. Se

16 Recordemos que este “pacto”, que da lugar a la aparición del Estado del Bienestar y a objetivos de pleno empleo por parte de los Estados, se produce tras dos conflictos bélicos mundiales que supusieron aproximadamente cien millones de muertos (en su mayoría pertenecientes a la clase trabajadora), la destrucción de las infraestructuras de los países más desarrollados, y la irrupción en el ámbito geopolítico del llamado bloque soviético como sistema económico contrario al capitalismo. No cabe duda de que este “pacto”, con un papel primordial del Estado, fue esencial para una recomposición de la tasa de ganancia del capital, y la supervivencia del propio sistema capitalista.

trataría de recomponer estrategias a largo plazo distintas al “sálvese quien pueda” que, por desgracia, rezuma en muchas ocasiones en la propia lucha sindical por la captación de inversión y de empleo.

Pero ¿qué nos muestran las dinámicas sociolaborales en estos momentos? A pesar del breve paréntesis “keynesiano”¹⁷ que supuso la pandemia por la COVID-19, los programas políticos actuales, a nivel estatal, supranacional o internacional, parecen intensificar las medidas de corte “neoliberal”. Estas políticas, desarrolladas con fuerza tras la llamada “ruptura conservadora” (García Calavia, 2012), han supuesto un deterioro de la capacidad de actuación de los Estados-nación, con una transferencia de poder hacia instituciones internacionales o supranacionales, que presentan cada vez mayor capacidad normativa y ejecutiva, y de las propias organizaciones empresariales transnacionales. En este sentido, y a modo de ejemplo, es evidente el papel determinante de las instituciones internacionales en las reformas llevadas a cabo tras la Gran Recesión que supusieron políticas de regulación laboral que aumentaron el poder empresarial (y debilitaron el poder sindical), e importantes recortes del gasto público (políticas de austeridad) que han reducido de forma importante la capacidad redistributiva del Estado (gasto social). Estas políticas han supuesto una clara redistribución regresiva de la renta, acelerando la transferencia de rentas desde la clase trabajadora a la clase capitalista (Revelli, 2015). La tendencia hacia un modelo redistributivo menos progresivo y menos eficiente en la captación de recursos, junto con el aumento de los niveles de inseguridad y vulnerabilidad de la clase trabajadora, han tenido como consecuencia un aumento de los niveles

17 No debe perderse de vista que las políticas keynesianas, entendidas desde las posiciones políticas progresistas como “más justas”, se nutren de la teoría marginalista y tienen como objetivo el crecimiento económico (continuo). En este sentido, y respecto de su relación con la crisis ecológica, es interesante resaltar que la llamada Gran Aceleración que se produce en el consumo de recursos y energía (emisiones de gases de efecto invernadero, deterioro de suelos y acuíferos, contaminación ambiental), e incluso la explosión demográfica, tiene lugar tras la Segunda Guerra Mundial y es paralela, como no podía ser de otra forma, al fortalecimiento, al menos en los países industrializados, del “consumo de masas”.

de desigualdad y una mayor concentración de la riqueza, tanto a nivel estatal como internacional.¹⁸

En este entorno de menor poder del movimiento sindical (Cárdenas del Rey y Herrero, 2021) y de los Estados-nación (Chancel, 2021), y por lo tanto, mayor poder de los y las empresarias y de unos organismos supranacionales escasamente democráticos (Stiglitz, 2002), se consolida una tendencia a la reducción en la participación en la renta nacional de la remuneración de los asalariados y un aumento en los niveles de concentración de la riqueza y el desigual reparto de la misma (Piketty, 2015).

Es precisamente en este marco (y la tendencia que se impone) en el que tienen lugar los procesos que hemos señalado de redefinición de las actividades productivas ante los límites biofísicos. Por lo tanto, si el poder sindical o la capacidad de actuación de los Estados no cambia (o incluso podría debilitarse más), la crisis ecosocial conllevará cuanto menos una profundización de las desigualdades, la pobreza relativa y la precariedad laboral, mostrándose en el horizonte una sociedad cada vez más polarizada y con menores niveles de cohesión social.¹⁹

Otro de los elementos que también afectan al mercado de trabajo y que está ligado, directa o indirectamente, a la crisis ecosocial, es la intensificación de los procesos migratorios. Evidentemente estos procesos se producen no solo debido a las problemáticas ecológicas concretas (inundaciones, sequías, pérdida de fertilidad de suelo), como es el caso de los llamados “migrantes climáticos”,²⁰ sino que también por otras razones: las desigualdades en el acceso a

18 Señala un informe de Oxfam que “el 1% más rico posee más riqueza que el 95% de la población mundial” (<https://www.oxfam.org/es/letters-and-statements/oxfam-affirma-que-el-1-mas-rico-posee-mas-riqueza-que-el-95-de-la-poblacion>)

19 Las respuestas políticas ante esta mayor polarización, desigualdad, precariedad y pobreza social, son indeterminadas, pero, según estamos viendo, parecen fortalecer, al menos de momento, posiciones políticas de extrema derecha.

20 “Según proyecciones del Banco Mundial unos 216 millones de personas podrían convertirse en migrantes climáticos internos en 2050 si no se toman acciones colectivas en el ámbito de la acción climática” (<https://www.iom.int/es/news/de-acuerdo-con-informe-del-idmc-en-2022-hubo-una-cifra-record-de-609-millones-de-desplazamientos-internos>).

bienes y servicios básicos (sanidad, educación, servicios sociales) y a empleos decentes²¹ en sus respectivos países,²² o por razones de persecución política o conflictos bélicos. Esta dificultad para tener acceso a una vida digna en sus países es consecuencia, entre otros: de los procesos de control político directo o indirecto por parte de los países más ricos para asegurarse la extracción y apropiación de los recursos naturales escasos y de los mercados, del subdesarrollo de los sistemas de protección social, y de las prácticas comerciales y financieras que favorecen la apropiación de la riqueza desde el Norte Global (Harvey, 2004). Este aumento del volumen de población migrante en los países del Norte Global, en un marco de endurecimiento de acceso a derechos laborales y de ciudadanía básicos, conlleva un crecimiento de los empleos de peor calidad (emergen conceptos como el de esclavitud moderna y trabajadores pobres) en sectores como los cuidados, servicios de mensajería o reparto, o el sector agropecuario; y asegura, como ya hemos señalado, un ejército de reserva suficiente para permitir a la población de las economías ricas (rentas medias y altas) el acceso a ciertos servicios personales a través de ciertos tipos de “trabajo forzado” o de servidumbre.²³

Por último, en este repaso *gross modo* de cómo los cambios productivos ocasionados por la crisis ecológica pueden afectar al mercado de trabajo caben resaltar los efectos que sobre el nivel de empleo (y su calidad) puede conllevar la más que posible ralentización

21 Atendiendo a la OIT, el acceso a un empleo digno (decente), significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>.

22 Según las estimaciones de la OIT, más del 60 por ciento de la población activa trabaja informalmente. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-economia-informal-emplea-mas-de-60-por-ciento-de-la-poblacion-activa-en#:~:text=Econom%C3%ADa%20informal-,La%20econom%C3%ADa%20informal%20emplea%20m%C3%A1s%20de%2060%20por%20ciento%20de,y%20los%20pa%C3%ADses%20en%20desarrollo>

23 Albert Recio señala la extensión del “trabajo forzado” en un entorno de bajo crecimiento debido a la crisis ecosocial, donde se va a demandar más trabajo (tareas intensivas en trabajo) en un marco de debilidad (inexistencia) de derechos sociolaborales entre la población migrante (<https://www.youtube.com/watch?v=JoqX6BSbQNw>).

o incluso reducción del crecimiento económico a escala planetaria. Sería importante en términos sindicales situarnos, como hemos señalado, en un más que previsible marco de postcrecimiento. Con una tendencia a un crecimiento económico menor, las necesidades de empleo en una economía como la actual podrían reducirse²⁴, cambiando de forma clara el perfil del empleo necesario. Además, en un marco así y con la hegemonía de las políticas de corte neoliberal, se fortalecerían los procesos de extracción de plusvalía para mantener la senda de crecimiento de los beneficios y los niveles de concentración de la riqueza.

Estos procesos de “decrecimiento cíclico del PIB” han podido ser analizados en las diferentes crisis económicas que hemos padecido en las últimas décadas. Tanto en la Gran Recesión, como en la propia pandemia por la COVID-19, y a pesar, en este último caso, como hemos señalado, de medidas de corte redistributivo (el escudo social), los niveles de desigualdad y pobreza han aumentado, y se observa una disminución de los niveles de empleo y de participación de los y las trabajadoras en la renta nacional. El “goteo hacia abajo” (*trickle-down*) se paraliza o incluso, como es el caso, se revierte.

Es más, en un escenario de limitación en la utilización de recursos energéticos y materiales que acompañaría esta debilidad en el crecimiento económico, es muy plausible que tuviera lugar un aumento en el nivel de precios (como ya hemos vivido recientemente), que, en un marco de debilidades como el que hemos señalado, conllevaría una pérdida importante de poder adquisitivo en las clases trabajadoras. Este efecto también lo hemos podido observar últimamente. Incluso hemos tenido períodos donde se une la inflación y estancamiento del crecimiento económico (estanflación). Se ha observado que la evolución de los niveles salariales²⁵, sobre

24 No necesariamente, en el largo plazo, habría necesidades de empleo a la baja. Pensemos, por ejemplo, en lo que supondría un sector agropecuario más intensivo en trabajo.

25 Hay que recordar que, en términos monetarios, la caída de las rentas salariales en la renta nacional viene dada aritméticamente por un crecimiento real de los salarios por debajo de la productividad aparente del trabajo.

todo en aquellos sectores o grupos sociales que presentan menor capacidad de negociación, o los niveles de protección social (en esta etapa inflacionista no se ha mejorado la capacidad adquisitiva de los desempleados, por ejemplo), son incapaces de hacer frente a una subida continuada de los precios, viendo intensificada la transferencia de renta a las clases sociales con mayor nivel salarial.²⁶

A MODO DE CONCLUSIÓN

La crisis ecosocial no solo interpela a la sociedad global por los efectos ecológicos que pueden derivarse de ella, sino por sus derivas sociolaborales y políticas. Traspasar los límites biofísicos pone en peligro a largo plazo no solo la supervivencia de algunas especies, sino la civilización actual. Estos límites también ponen en entredicho, en el corto y medio plazo, las dinámicas productivas y sociolaborales. Los cambios que se derivan de estos límites afectan a los procesos productivos, a las dinámicas inversoras y, por supuesto, a cómo se van configurando, sociolaboral y políticamente, las sociedades actuales.

El movimiento sindical, como actor sociopolítico principal de los sistemas de relaciones laborales, deberá hacer frente a esta crisis ecosocial que pone en duda el volumen y la calidad del empleo existente a mediano y largo plazo, apostando por un reforzamiento de los patrones distributivos y redistributivos, tanto a nivel de Estado-nación como a nivel global; e integrando en su estrategia clásica, que ha dado sentido al sindicalismo sobre todo en los países más desarrollados, los límites biofísicos: la frontera de la huella ecológica asumible por nuestra biosfera es la que determina nuestro volumen de empleo y también nuestro Estado del Bienestar.

Pero esta lucha, a la que el movimiento obrero va a tener que enfrentarse en la mayor parte de sectores productivos y que, de continuar las dinámicas distributivas actuales, puede intensificar el deterioro de los niveles de cohesión social, puede conllevar

26 Esto se ve con claridad, por ejemplo, en la evolución de los precios de la vivienda en propiedad y alquiler.

también, como estamos viendo, un resurgir de posiciones políticas antidemocráticas.

Sin esta lucha sociopolítica, de mirada a largo plazo, por una sociedad más igualitaria y sostenible en términos ecológicos, la extralimitación (*overshoot*) ecológica a la que conduce el capitalismo reducirá las posibilidades de empleo decente, intensificando, ante la más que previsible debilidad del crecimiento económico (postcrecimiento) o de las crisis que se sucederán en distintos sectores, los niveles de precariedad y pobreza, ampliando con ello el proceso de polarización social y concentración de la riqueza.

Por todo ello, y a través del propio conflicto social, el movimiento sindical se está enfrentando a la necesaria reconstrucción de una conciencia de la clase trabajadora que incorpore no solo los aspectos distributivos o de calidad del empleo, sino las limitaciones ecológicas que conlleva nuestra forma de vida (consumismo), lo que, como ya hemos descrito, nos llevará a una reformulación del propio concepto de trabajo que integre, entre otros, el ámbito productivo y reproductivo. En definitiva, el movimiento sindical transformador se ve obligado a luchar contra esa “naturalización” de los efectos perniciosos que provocan las necesidades de acumulación del capital, manteniendo vivo, a pesar de las dificultades, un marco interpretativo propio.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Cantalapiedra, Santiago (2024). Causas, consecuencias y desafíos ante la crisis ecosocial [Entrevista] por *Experiencia*, (92). <https://porexperiencia.com/dossiercausas-consecuencias-y-desafios-ante-la-crisis-ecosocial/>

Amartya, Sen (2010). *La idea de justicia social. Una nueva teoría de la justicia para el mundo real*. Madrid: Taurus.

Anderson, Tim (2015). ¿Por qué importa la desigualdad? Del economicismo a la integridad social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, LX(223), 191-208.

Bauman, Zygmunt (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Cárdenes del Rey, Luis y Herrero Alba, Daniel (2021). Distribución funcional de la renta y capacidad negociadora de los trabajadores en España. *Papers. Revista de sociología*, 106(3), 441-466.

Castillo, Gorka (26 de septiembre de 2017). Entrevista realizada a Jorge Riechmann. *ctxt. Contexto y acción*. <https://login ctxt.es/es/20170920/Politica/15167/cambio-climatico-riechmann-acuerdo-paris-ecologia-medioambiente-ctxt.htm>).

Castoriadis, Cornelius (1996). La democracia como procedimiento y como régimen. *Jueces para la democracia*, (26), 50-59.

Chancel, Lucas (2021). *Desigualdades insostenibles: La crisis social y ecológica del capitalismo*. Madrid: Akal.

Cowie, Robert H. et al. (2022). Ongoing extinction of non-marine molluscs. *Biological Reviews*, 97(2), 481-503. <https://doi.org/10.1111/brv.12816>

Dejours, Christophe (1998). *Trabajo y sufrimiento*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Fundación 1º de Mayo (2023). *Movilidad: Cero emisiones. Una oportunidad para descarbonizar el transporte y generar empleo*. Fundación 1º de Mayo.

Fundación 1º de Mayo (2024a). *Formación y perfiles profesionales. Futuro del vehículo eléctrico y conectado*. Fundación 1º de Mayo.

Fundación 1º de Mayo (2024b). *Transición energética y movilidad descarbonizada para un turismo sostenible*. ISTAS/Fundación 1º de Mayo.

García Calavia, Miguel Ángel (2008). *Sociología de las Relaciones Laborales*. Valencia: Universitat de València.

García Calavia, Miguel Ángel (2012). *Las relaciones laborales en Europa Occidental*. Valencia: Tirant lo Blanch.

García, Ernest (2004). *Medio ambiente y sociedad. La civilización industrial y los límites del planeta*. Madrid: Alianza Editorial.

Georgescu-Roegen, Nicholas (1971). *La ley de la entropía y el proceso económico*. México: Fondo de Cultura Económica.

Han, Byung-Chul (2013). *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Herder Editorial.

- Harvey, David (2004). *El nuevo imperialismo*. Madrid: Akal.
- Harvey, David (2007). *El neoliberalismo: Historia de una idea política*. Madrid: Akal.
- Hirschman, Albert O. (2021). Contra la simplicidad: tres maneras fáciles de complicar algunas categorías del discurso económico. *Revista de Economía Crítica*, 1(15), 157-176). <https://www.revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/352>
- IPCC (2021). *Climate Change 2021: The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*. Cambridge University Press. <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/>
- Jackson, Tim (2022). *Postcreixement. La vida después del capitalismo*. Barcelona: Arcadia Editorial.
- Kallis, Giorgos y Roca Jusmet, Jordi (2021). La batalla de Harvard o cómo la Economía se convirtió en La Economía. *Revista de Economía Crítica*, 1(17), 163-165. <https://revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/311>
- Klein, Naomi (2014). *Esto lo cambia todo. El capitalismo contra el clima*. Barcelona: Planeta.
- Latour, Bruno (2013). *Políticas de la naturaleza. Por una democracia de las ciencias*. Rba Libros.
- Lovelock, James (2020). *La venganza de la tierra. La teoría Gaia y el futuro de la humanidad*. Barcelona: Planeta.
- Martínez García, José Saturnino (2023). Karl Marx, Erik O. Wright y Pierre Bourdieu. Hacia una generalización de la teoría del capital. *Revista Española de Sociología*, 32(1), a146. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.146>
- Meadows, Donella H. et al. (1972). *Los límites del crecimiento*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Miedes Ugarte, Blanca y Flores Ruiz, David (2013). La invención del homo economicus y la expulsión de la ética de la economía. ¿Un camino sin retorno? *Revista de Economía Mundial*, (35), 229-247.
- Naredo, José Manuel (2015). *La economía en evolución: ensayos sobre el desarrollo económico, la sociedad y el medio ambiente*. Madrid: Siglo XXI.

- Piketty, Thomas (2015). *El capital en el siglo XXI*. Rba Libros.
- Prieto, Carlos (2024). *La metamorfosis del trabajo y la relación salarial*. Madrid. Catarata.
- Rendueles, Carlos (2020). *Contra la igualdad de oportunidades. Un panfleto igualitarista*. Barcelona: Seix Barral.
- Revelli, Marco (2015). *La lucha de clases existe... ¡Y la han ganado los ricos!* Madrid: Alianza Editorial
- Riechmann, Jorge (2015). *Autoconstrucción. La transformación cultural que necesitamos*. Madrid: Catarata.
- Riechmann, Jorge (2021). *El siglo de la gran prueba*. Editorial Baile del sol.
- Rockström, Johan et al. (2009). A safe operating space for humanity. *Nature*, 461(7263), 472-475.
- Roberts, Michael (2017). *La larga depresión: cómo ocurrió, por qué ocurrió y qué pasará después*. El Viejo Topo
- Sadin, Eric (2022). *La era del individuo tirano. El fin de un mundo común*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Sánchez, Ángeles (2013). *Las empresas transnacionales y la inversión extranjera*. Universidad Autónoma de Madrid: Grupo de Estudio de Transformaciones de la Economía Mundial (GETEM).
- Serrano, Jesús e Hidalgo, Asunción María (2020). *Materias primas críticas. Los límites del desarrollo*. CONAMA.
- Soria, Javier (2022). Movilidad intergeneracional y meritocracia en España. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, (159), 73-86.
- Stiglitz, Joseph (2002). *El malestar en la globalización*. Madrid: Taurus.
- Valero, Antonio y Valero, Alicia (2021). *Thanatia, los límites minerales del planeta*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Wallerstein, Immanuel (2012). *El capitalismo histórico*. México: Siglo XXI.

TRABAJO, CRISIS ECOLÓGICA Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA

**Cecilia Anigstein
Natalia Carrau**

INTRODUCCIÓN

Durante el invierno pandémico de 2020, en Ischilín, localidad de la provincia serrana de Córdoba, Argentina, comenzaron varios focos de incendios intencionales que arrasaron 12 mil hectáreas de bosque nativo.¹ Para octubre de 2020, según un informe del Instituto de Altos Estudios Espaciales Mario Gulich de la Universidad Nacional de Córdoba, ya se habían quemado más de 182 mil hectáreas en esa provincia. El desmanejo del fuego por parte de las autoridades obligó a la población a autoorganizarse, capacitarse y equiparse solidariamente para apagar los incendios. De esa experiencia surgieron las brigadas forestales comunitarias. En 2024 se cuentan alrededor de 25 brigadas comunitarias activas en distintas localidades de la provincia², entre ellas, Las Fuegas, que se conformó como colectivo

1 *La Voz* (22 de agosto de 2020). El incendio en Ischilín se agiganta y suma daños. <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/incendio-en-ischilin-se-agiganta-y-suma-danos/>

2 Hintze, Laura (2024). Incendios en las sierras cordobesas. Los venidos al fuego. *Crónicas. Revista Anfibia*. <https://www.revistaanfibia.com/los-venidos-al-fuego->

ecofeminista el 8 de marzo de 2022 a partir del reclamo de justicia por el abuso y femicidio de Luana Ludueña, enfermera y bombera voluntaria, en manos del jefe de Defensa Civil de la provincia. Frente al avance devastador del negocio inmobiliario que avanza quemando bosques, ellas se nombran a sí mismas como mujeres que irrumpen en el fuego, defensoras del territorio y el ambiente, comunidad de cuidadoras.³

La experiencia de Las Fuegas nos muestra de manera prístina y molecular el trabajo oculto que sostiene la dinámica caníbal del capitalismo (Fraser, 2023). Que trabajar es, al mismo tiempo, sobrevivir, habitar, cuidar, resistir violencias, movilizando reciprocidades en escenarios de persistente aumento de colapsos localizados que, como señalan Svampa y Viale (2020), alteran las condiciones de vida y de muerte, y son consecuencia de fracturas metabólicas múltiples provocadas por la presión que ejerce la acumulación de excedentes y su deriva imperial. También sugiere que en no pocas ocasiones las luchas por sostener las condiciones de vida y trabajo se superponen y construyen demandas donde confluyen y se confunden los elementos ecológicos con los socio-comunitarios o gremiales.

La crisis ecológica, la transición energética y la reestructuración de las cadenas globales de valor ya son parte de nuestro presente. Se registran múltiples impactos económicos, sociales, ambientales y políticos que afectan al conjunto de la clase trabajadora global. Sin embargo, los abordajes que conectan los ejes ambiente y trabajo son aún muy incipientes, especialmente en nuestra región.

El escaso interés de las ciencias sociales por esta problemática tiene que ver, en parte, con un diagnóstico incompleto, superficial e importado desde el norte que no reconoce el carácter múltiple y sistémico de la crisis ni sus interconexiones

incendios-en-cordoba/

3 Aboaf, Claudia; Svampa, Maristella y Cabezón Cámara, Gabriela (12 de septiembre de 2024). *Todas las fuegas el fuego. El territorio habla* [Podcast]. Mirá socioambiental/Tristana producciones. <https://open.spotify.com/episode/6rOXlYbUNh1BKcJ1rbDoCL?si=omaFiwpHQuesLvmIvYDpTg>

estructurales. Tampoco ahonda en la comprensión de los factores causantes, su ligazón con los procesos de acumulación en las sociedades capitalistas y la conflictividad geopolítica. En la visión más difundida vinculada con la narrativa de la economía verde se presume que la reducción de las emisiones de gases fósiles es suficiente y posible bajo los mismos regímenes laborales y relaciones de producción vigentes. Así, para superar la crisis climática, se afirma, se requiere una transición energética, pero entendida en un sentido acotado, como mera sustitución de fuentes de energías fósiles por renovables.

Esta perspectiva esquemática que moviliza un imaginario abstracto y desprovisto de conflictos tiene, al menos, tres problemas. El primero es que oculta desigualdades y violencias de clase, sexogenéricas, étnico raciales, entre el norte y el sur global, donde los negocios y los empleos de las industrias fósiles son sencillamente sustituidos por negocios y empleos verdes. En segundo lugar, pasa por alto los impactos que la crisis socioecológica ya está ocasionando sobre las condiciones de vida y de trabajo de la población. Pero también ignora el conjunto de actividades de producción y reproducción social esenciales para la supervivencia humana bajo los límites biofísicos que impone el nuevo clima. En tercer lugar, esconde la evidencia de aquellas nuevas industrias “verdes” que se encadenan necesariamente con viejas actividades extractivas, de manera que los nuevos negocios de la transición no son tan sustentables como se supone.

El punto de partida de este escrito es otro. Advertimos que la crisis ecológica y los eventos climáticos extremos están ocasionando destrucción y transformación de los medios de producción y de vida, en los modos de subsistencia, el trabajo y el empleo, inclusive en la reconfiguración de las clases sociales y su conflictividad. Cuando se desencadenan, los eventos extremos conllevan una exacerbación de los factores de riesgo que los preceden, y provocan un deterioro severo de los ingresos y las condiciones de trabajo, de la salud y la seguridad laboral.

En los estratos laborales más desprotegidos y precarios, están teniendo lugar además desplazamientos forzados que comprometen

inclusive la supervivencia. Las mujeres son las más afectadas tanto por su situación desfavorable en los mercados de trabajo como por el aumento de la presión sobre las tareas reproductivas en los hogares y comunidades durante y luego de los fenómenos climáticos peligrosos.

La ecología política ha puesto de relieve que el ocaso de la sociedad fósil estimula al capital concentrado a volcarse hacia las nuevas oportunidades de negocios que ofrece el capitalismo verde. Esto es, una transición en clave corporativa que implica la transferencia de capital hacia el nuevo paradigma energético como espacio renovado de obtención de rentas (Svampa y Bertinat, 2022). China, Estados Unidos y Europa diseñan sus propios programas y planes de transición. América Latina, Asia y África se consolidan como proveedores de los minerales y materias primas de la era post fósil. El intercambio desigual entre norte y sur persiste y se profundiza. Las responsabilidades e impactos se distribuyen de forma asimétrica e injusta. Las potencias del centro global garantizan su transición transfiriendo los costos sociales y ambientales al sur.

La clase trabajadora se encuentra en la primera línea de exposición, tanto los sectores directamente afectados y en riesgo por los eventos extremos, como en los estratos que son estratégicos para la concreción de las políticas de adaptación y de transición, ya sea que esta se profundice en la clave corporativa hoy hegemónica, o bien se despliegue en un nuevo modelo de producción y reproducción socioambiental justo, popular y sustentable.

Las olas de calor, los incendios forestales, las sequías, las migraciones climáticas, los ciclones o las inundaciones o los brotes epidémicos asociados con estos, afectan e impactan especialmente sectores del trabajo más desprotegidos, precarios y feminizados como los de la salud, educación, cuidados, defensa civil, bomberos y brigadistas forestales, de la electricidad, el agua, las telecomunicaciones o el transporte, la construcción, la agricultura, la pesca o la venta callejera.

En paralelo, las reconversiones productivas involucran y afectan directamente a importantes estratos del mercado de trabajo,

suponen tanto la destrucción de empleos (y con ellos de regímenes sociolaborales largamente institucionalizados) como la creación de nuevas profesiones y oficios que muchas veces se expanden al margen de las protecciones e institutos colectivos forjados en el siglo pasado. Sin negociación colectiva ni libertad sindical los nuevos trabajadores de las energías renovables y las industrias limpias son constreñidos a experimentar, por ensayo y error, con nuevas tecnologías y materiales bajo condiciones de desamparo.

Este capítulo desarrollará un diagnóstico de situación en materia de impactos sobre el empleo y la clase trabajadora en un sentido amplio. En segundo lugar, este texto propone enriquecer los debates recientes dirigiendo la atención hacia dimensiones que nos permitan pensar el trabajo y la clase trabajadora en su relación con la naturaleza, la crisis ecológica y energética a partir de un diálogo exploratorio entre enfoques clásicos del trabajo, ecología política y epistemología feminista. Por último, buscamos complementar reflexiones teóricas con preocupaciones políticas y provocamos la discusión acerca de una ecopolítica para la clase trabajadora.

TRABAJADORES ENERGÉTICOS Y DESPLAZADOS FORZADOS, EN EL VÉRTICE DE LA CRISIS

En el marco de la implementación de una transición energética e industrial global se espera que millones de trabajadoras y trabajadores en todo el planeta se vean afectados por reconversiones productivas de gran magnitud (en agricultura, infraestructura, construcción o industria automotriz), por el desmantelamiento de ramas industriales completas (combustibles fósiles), así como por la construcción de nuevas infraestructuras y el desarrollo de sistemas energéticos renovables.

Las tendencias actuales indican los procesos de transición en pleno desarrollo no son suficientes, están impulsado por una lógica de mercado, bajo comando corporativo, con fuerte control de las empresas transnacionales y las principales potencias, y responden más al aprovechamiento de nuevas oportunidades de negocios que a procesos sociopolíticos centrados en el bienestar común y la justicia.

Por lo tanto, es de esperar que no se cuestionen en profundidad las bases fósiles del sistema energético y productivo. Por otro lado, es muy probable que los procesos de transición energética coexistan de manera prolongada con “parches” de base renovable. Tanto la pandemia del COVID-19 como luego la guerra en Ucrania pusieron en evidencia los límites de la transición energética europea. En 2022 la sequía extrema combinada con importantes olas de calor hizo estragos en Sudamérica.

Una mirada panorámica de las transformaciones en curso pone en evidencia los hiatos entre las narrativas de la transición y los procesos realmente existentes. Algunos analistas sostienen que, más que a una transición, nos enfrentamos a un escenario de expansión energética. Pablo Bertinat (2024) señala que si bien crece fuertemente la generación e incorporación de fuentes renovables, crecen en igual medida la utilización de combustibles fósiles a nivel planetario. La tendencia entonces es de una disminución relativa de la participación de energías fósiles a nivel global, pero en un escenario de incremento en términos absolutos del petróleo y el gas. A esto debe sumarse la presión extractiva por el incremento de la demanda de materiales y minerales necesarios para la expansión de las energías renovables, particularmente en América Latina, el continente con mayor extracción doméstica de materiales (petróleo, gas, minerales, biomasa, mayormente exportado).

La cuestión de los materiales y minerales necesarios para la transición plantea una complejidad adicional ya que (para decirlo sin pelos en la lengua) no alcanzan. Y en algunos casos como el cobre o las tierras raras ya se han tocado los picos de extracción y las reservas son limitadas. Sumado a esto, el sostenimiento de ingentes subsidios a las industrias fósiles que alcanzan el 7 por ciento del PBI global y el fuerte incremento de los gastos militares en el marco de un recrudecimiento de los conflictos y las guerras, en especial en Europa, ponen de manifiesto que tanto el sector energético como el sector de los materiales y minerales críticos son fagocitadores de conflictos y se encuentran en el meollo de la geopolítica de la guerra (Bertinat, 2024).

Esta hipótesis es coincidente con las tendencias observadas en el dinamismo de los mercados de trabajo. Según el último reporte anual de la Agencia Internacional de Energía (IEA, 2024), en 2023 el sector energético global tuvo un crecimiento por encima del promedio de toda la economía. Impulsado por niveles récord de inversión en una diversidad de fuentes, sumó cerca de 2,5 millones de puestos de trabajo, alcanzando un total de 67 millones de trabajadores vinculados al suministro de energía, el sector eléctrico, la eficiencia en el uso final y la fabricación de vehículos. Y si bien las fuentes limpias lideran el crecimiento de los empleos energéticos desde 2020, los empleos en combustibles fósiles no han cesado de crecer en todas las regiones.⁴

En efecto, el empleo en combustibles fósiles aumentó en todas las regiones. Sumó 590.000 nuevos puestos de trabajo, hasta alcanzar un total global de 12,4 millones, en niveles muy superiores al periodo previo a la pandemia, traccionado por el desarrollo de nuevos proyectos vinculados con el suministro de petróleo y gas en Medio Oriente y América del Norte. El empleo en la fabricación de vehículos con motores de combustión interna también aumentó en 440.000 puestos de trabajo, superando las 410.000 incorporaciones de puestos de trabajo en vehículos eléctricos y fabricación de baterías (IEA, 2024).

En lo que respecta al empleo en las energías renovables (solar fotovoltaica, eólica, hidroeléctrica, entre otras), se observa una rápida expansión. Entre 2013 y 2023 los empleos en las energías renovables en todo el mundo se duplicaron. Para 2023 emplearon a 16,2 millones de personas en el mundo, especialmente en Asia. Solo en China se concentra el 46 por ciento, seguido por la Unión Europea y Brasil. Al interior de las renovables, el sector de la energía

4 Es importante tener presente que para IEA los sectores de la energía limpia incluyen fuentes de combustible de bajas emisiones, generación de energía de bajas emisiones, redes eléctricas y almacenamiento de baterías, eficiencia del uso final, extracción de minerales críticos y fabricación de vehículos eléctricos y sus baterías; mientras que los combustibles fósiles incluyen el suministro de petróleo, gas y carbón, la generación de energía a partir de combustibles fósiles sin restricciones y la fabricación de vehículos con motor de combustión interna.

solar fotovoltaica es el que más empleo genera (7,1 millones) y más rápido crece, con un fuerte predominio de China (IRENA and ILO, 2024). Sin embargo, África, América Central y América del Sur se encuentran rezagados. En estas regiones los empleos en el sector de las energías crecieron a un 3 por ciento, en niveles muy inferiores al 10 por ciento que se registra en el resto del mundo. Y su inserción en estas cadenas se caracteriza por su rol de proveedor de materias primas, en especial minerales (IEA, 2024).

El otro fenómeno que permite una aproximación más completa y compleja de la situación es el de la migración forzosa causada por el cambio climático. Introducirla en el análisis nos permite incluir, junto a los grupos de trabajadores afectados directamente por los procesos de transición, a amplios contingentes de población que está sufriendo profundos impactos asociados con la crisis ecosistémica y el cambio climático. En los últimos 10 años, 120 millones de personas en el mundo fueron desplazadas por la fuerza, por peligros relacionados con el clima, o por ambas razones. A su vez, los desastres relacionados con el clima han causado 220 millones de desplazamientos internos, lo que equivale a aproximadamente 60.000 desplazamientos por día. Si bien el conflicto sigue siendo el principal impulsor del desplazamiento forzado, el cambio climático puede agravar el cuadro de situación para refugiados, personas desplazadas por conflictos y las comunidades que las acogen (UNHCR, 2024).

Solo en 2023 más de 75 millones de personas fueron desplazadas en todo el mundo. En la región sin duda el episodio más dramático se vivió en Brasil, entre abril y mayo de 2024, las fuertes lluvias en el estado brasileño de Rio Grande do Sul provocaron la muerte de más de 180 personas y alrededor de 580.000 desplazados climáticos (UNHCR, 2024).

Podemos afirmar que los desplazamientos forzados por razones climáticas, o los desplazamientos forzados por conflictos y guerras complicados por eventos climáticos extremos representan casos situados en el límite donde se quiebra la yuxtaposición entre vida social y hábitat, y nos revela al mismo tiempo que la noción de

subsistencia adquiere en estos tiempos una densidad y una significación profunda, que es necesario desentrañar.

También nos coloca una bandera roja a modo de advertencia. Para dimensionar los efectos de esta crisis múltiple no alcanza con poner el foco en los procesos de transición energética e industrial impulsados por las grandes potencias y empresas transnacionales o enunciados en las narrativas cada vez más abstractas y estériles de las negociaciones multilaterales. Es imprescindible y urgente ampliar la mirada sobre la composición de las clases trabajadoras, y redimensionar la noción misma de trabajo. No es una tarea sencilla y de ninguna manera pretendemos hacerlo en este escrito. En cambio, si nos interesa provocar un conjunto de interrogantes a partir de la detección e identificación de actividades esenciales o, mejor dicho, socialmente necesarias para el sostenimiento de la subsistencia humana y no humana.

METABOLISMO SOCIAL, CLASE TRABAJADORA Y NATURALEZA, APROXIMACIONES TEÓRICAS

El ejercicio que proponemos consiste en visualizar a la noción de trabajo (y tras ella la de clase social) estaqueada, ciertamente ensanchada, para provocar, una vez más, una discusión sobre los bordes y sentidos del concepto en un contexto –el actual– de crisis y transiciones. Someterlo además al escrutinio de la crisis epistémica que disuelve las fronteras entre producción y reproducción, trabajo humano y naturaleza.

Para hacerlo, utilizamos como punto de partida la conceptualización clásica de trabajo de Carlos Marx (2002), en su definición general y abstracta, desprovista de las condiciones que determinan la compra-venta de fuerza de trabajo libre y su explotación para la generación de plusvalor bajo relaciones sociales capitalistas. El objetivo es situar la reflexión en el confín poroso entre naturaleza y trabajo humano. No es un ejercicio para nada insólito, sino que replica el arco argumentativo de una discusión en pleno desarrollo en el campo del marxismo ecológico (Foster, 2020; Saito, 2017; Fraser, 2023; Battistoni, 2016; Huber, 2019)

Marx (2002) define al trabajo como todo proceso mediante el cual los seres humanos se apropián, median, regulan y controlan su metabolismo con la naturaleza, la transforman y se transforman a sí mismos. El trabajo humano se distingue de cualquier otro tipo de actividad entre seres vivos con su entorno por algunos atributos: está orientado a un fin y utiliza medios (inmersos en relaciones sociales) para intervenir sobre objetos, como la tierra o el agua, en fin, medios de producción disponibles en condiciones objetivas de existencia determinadas. Nos interesa retener para el análisis que el producto de un proceso de trabajo es un *valor de uso*, un material de la naturaleza adaptado a las *necesidades humanas*.

Ahora bien, contribuciones recientes desde la filosofía, la ecología política y la epistemología feminista pivotean sobre esta perspectiva clásica del trabajo para repensar no solo las relaciones entre capitalismo y naturaleza, trabajo y ambiente, producción y reproducción, sino también la constitución y los conflictos de clase. A nuestro juicio, tres nudos interconectados atraviesan este campo de discusión.

El primero de ellos nos permite una aproximación al vínculo entre capitalismo y naturaleza, trabajo y ambiente. Se asienta sobre el concepto de metabolismo social, asociado al de fractura metabólica e imperialismo ecológico. Nos detenemos brevemente aquí en algunos aportes puntuales dentro de una vasta producción teórica.

Originario de la química y la fisiología, se popularizó más allá de su significado original y se aplicó en filosofía y economía política desde el siglo XIX. En la teoría de Marx tuvo un papel central para comprender la relación dinámica entre humanos y naturaleza mediada por el trabajo (Saito, 2022).

Este ángulo de la interpretación de la obra de Marx permaneció en estado de latencia durante décadas, hasta los años noventa, cuando la economista austriaca Marina Fisher-Kowalski desarrolló el enfoque de análisis de los flujos de materiales. Desde entonces, la mayoría de los análisis de este concepto se dedicaron a cuantificar los flujos de energía y materiales (Toledo, 2013). El interés por comprender la base biofísica de los procesos sociales ha generado

un abundante corpus empírico y teórico que orbita en torno al concepto de metabolismo social (Infante-Amate et. al., 2017).

De acuerdo con Toledo (2013) el concepto de metabolismo social conecta la teoría económica (y la perspectiva sociológica del trabajo, agregamos) con los procesos naturales mediante la distinción entre valor de uso y valor de cambio. El primero es una condición de existencia humana y una necesidad natural, una forma concreta, prosaica y particular del trabajo (lo que acá denominaremos subsistencia), que contrasta con otra forma abstracta y general del trabajo que es la condición para la generación de plusvalor, el intercambio económico y la valorización del capital.

En otras palabras, la especie humana depende de la interacción metabólica (intercambio de materia y energía) entre humanidad y tierra mediada, ineludiblemente, por el trabajo (Clark y Foster, 2012). Al mismo tiempo, el concepto intenta capturar cómo la naturaleza no solo provee objetos de trabajo, sino que trabaja activamente juntos con los productores durante el proceso de trabajo (Battistoni, 2016). Y los humanos no solo extraen de la tierra, sino que también devuelven los productos de su trabajo, incluyendo los desechos (Saito, 2022).

La revolución capitalista distorsionó como nunca la interacción metabólica, a tal punto de amenazar la existencia de la especie humana y todos los ecosistemas. El resultado de la búsqueda continua para expandir su escala mediante la competencia y el crecimiento constante refuerza su tendencia a explotar materias primas, alimentos y energías más baratas, incluyendo la fuerza de trabajo. Y como necesita ser renovado y reabastecido a una escala siempre mayor, no reconoce límites ni sociales ni naturales (Saito, 2022; Clark y Foster, 2012).

En definitiva, argumenta Saito (2022), la causa de las crisis ecológicas modernas está dada por el impulso ilimitado para acumular sobre la base de fuerzas naturales que funcionan como factores gratuitos o minimizadores del costo de producción: “el trabajo humano se confronta con los límites del mundo material cuando los humanos son incapaces de regular las fuerzas

metabólicas debido a su tratamiento instrumental con la naturaleza” (Saito, 2022, p. 321).

Ahora bien, el concepto de fractura metabólica se vincula íntimamente con el de imperialismo ecológico (Clark y Foster, 2012), acumulación por desposesión (Harvey, 2005; Arrighi, 2007) o acumulación continua (De Angelis, 2012; Bonfelsd, 2012).

Clark y Foster (2012) señalan que la apropiación de recursos de tierras lejanas está presente a lo largo de la historia, pero bajo el capitalismo, la posibilidad de basar la economía global en la acumulación depende cada vez más de una explotación y un intercambio ecológico desigual. Si bien el imperialismo ecológico ha asumido formas históricas diferentes, persiste el objetivo de canalizar y controlar tierras, materias primas y trabajo dentro del proceso de competencia y acumulación.

¿Cómo sucede esto? Las transferencias de valor económico, energía y materia alteran y reconfiguran de manera compleja las relaciones de poder existentes entre el campo y la ciudad, entre naciones, entre centro y periferia, y lógicamente entre clases sociales. Así, mediante un intercambio desigual que se ha caracterizado por una desproporcionada y subcompensada transferencia de materia y energía desde las periferias hacia el centro, se socavaron las condiciones socioecológicas de los países extractivistas (Clark y Foster, 2012).

Desde finales del siglo XVII se había creado una división internacional del trabajo, una cadena de montaje internacional, que redujo el costo de producción de la mano de obra industrial, conectando trabajo asalariado y esclavo. Federici (2018) señala que su forma más característica fue el sistema de plantación, que integraba el trabajo de los esclavos en la reproducción de la mano de obra industrial europea, a la vez que los mantenía separados social y geográficamente. Las mercancías más importantes para la reproducción de la mano de obra en Europa (azúcar, té, tabaco, ron, algodón), que además fueron la base de la revolución industrial, eran producidas por esclavos.

En rigor, el proceso de desposesión de las masas de sus medios de producción y subsistencia consistió en la creación de

un sector de la población sin otros medios de vida que su propia fuerza de trabajo para vender en el naciente mercado laboral. Esta población se componía principalmente de los campesinos expropiados y expulsados por los cercamientos en Europa Occidental, la expliación de las comunidades y el comercio de esclavos en África y el genocidio y la explotación de la población indígena en América Latina (De Angelis, 2012). Implicó además:

la separación entre el proceso de producción (producción para el mercado, producción de mercancías) y el proceso de reproducción (producción de la fuerza de trabajo); realidades que empiezan a separarse físicamente y, además, a ser desarrolladas por distintos sujetos. El primero mayormente masculino, el segundo femenino; el primero asalariado, el segundo no asalariado (Federici, 2018, p. 15).

Lo destacable de estos enfoques es que reconocen en estos procesos un fenómeno continuo con plena vigencia en el capitalismo global contemporáneo. La acumulación continua combina la tradicional explotación del trabajo en todas las latitudes con viejas y renovadas formas de acumulación primitiva, y nuevos cercamientos, particularmente en las naciones del sur (De Angelis, 2012). Se reproduce constantemente en dos planos: como renovada separación de nuevas poblaciones de los medios de producción y subsistencia (poniendo a nuevos trabajadores bajo las órdenes del capital), y cómo reproducción de la relación salarial dentro de las relaciones establecidas del capital (Bonefeld, 2012). Esto nos conecta con el segundo nudo conceptual, limítrofe, vinculado con el pensamiento feminista para reponer la noción de subsistencia y reproducción socioambiental.

En los últimos años la teoría feminista provocó un profundo giro epistémico que impactó de manera transversal en movimientos sociales y políticos, en políticas de Estado y en diversas disciplinas de las ciencias sociales y naturales. Las contribuciones y enfoques son innumerables, lo que hace prácticamente imposible abarcar de manera integral la producción

teórica y empírica. Una de las contribuciones que nos interesa recuperar en este escrito tiene que ver con una reconceptualización de la productividad del trabajo que subvierte radicalmente la perspectiva convencional de la economía política.

En efecto, el feminismo radical de los años setenta reivindicó como productivo el trabajo doméstico, incorporó con esa inflexión el debate acerca de las áreas de trabajo no asalariado que también son aprovechadas por el capital dentro del proceso de acumulación. No obstante, no trascendieron el tópico sobre el trabajo doméstico desde una perspectiva eurocéntrica, que consideró las otras áreas de trabajo humano no asalariado como externas al capitalismo (denominadas precapitalistas, feudales o subdesarrolladas). A pesar de ello, el descubrimiento de que el trabajo doméstico había sido excluido del análisis del capitalismo propiamente dicho, implicó reconocer en ese mecanismo la formación de una colonia y una fuente de explotación no regulada. De manera que estas áreas de trabajo basadas en el patriarcado y el colonialismo que son condición de posibilidad para la acumulación vía extracción de plusvalía, aparecen invisibilizadas mediante la división sexual e internacional del trabajo (Mies, 2019).

María Mies (2019) en su libro *Patriarcado y acumulación a escala mundial* publicado en 1999 afirma que el concepto de trabajo ha estado marcado por un sesgo patriarcal, en el sentido que se ha reservado usualmente para el trabajo productivo humano bajo condiciones capitalistas, lo que significa trabajar para la producción del excedente. Esto trajo aparejado una definición angosta de productividad del trabajo, que parte de la premisa de que un trabajo solo puede ser productivo si se obtiene de él plusvalía, y en tanto que como tal pueda además utilizar, extraer, explotar y apropiarse del trabajo utilizado en la producción de la vida o en la producción de la subsistencia. En su lugar, propone una definición ampliada de productividad, dado que la producción de la vida “es la precondición eterna de todas las formas de trabajo productivo, incluyendo aquellas bajo las condiciones de acumulación capitalista” (Mies, 2019, p. 107)

¿Qué es entonces un trabajo productivo? Según Mies (2019), todo el trabajo necesario para la producción de la vida, en un sentido amplio como producción de valores de uso para la satisfacción de necesidades humanas. De manera que la separación del trabajo productor de vida (subsistencia) del trabajo productor de plusvalía (excedente), y la imposición de este último al primero implica una abstracción que conduce a que las mujeres y sus trabajos sean definidos como naturaleza: “sin la producción de subsistencia de los trabajadores no asalariados (mayormente mujeres) en curso, el trabajo asalariado no podría ser productivo” (Mies, 2019, p. 108). Esto supone reconocer un único asunto consistente en la fusión de dos procesos: la superexplotación del trabajo no asalariado realizado fundamentalmente por las mujeres, las colonias y los campesinos, sobre la cual se hace posible la explotación del trabajo asalariado. Es superexplotación porque no implica únicamente la apropiación del excedente, sino que incluye el tiempo de trabajo necesario para la propia supervivencia, que además no es compensado con un salario y es determinado básicamente por instituciones coercitivas (en última instancia, agregamos, por el ejercicio de la violencia en el ámbito familiar, el Estado o formaciones paraestatales al servicio del capital).

Mies (2019) reflexiona sobre las divisiones colonizadoras que revelan que la forma capitalista de producción no se reduce a la relación histórica entre capital y trabajo asalariado, sino que depende de diferentes tipos de colonias, en particular de las mujeres, otros pueblos (connotados como subdesarrollados) y de la naturaleza para mantener el modelo de crecimiento continuo.

En la misma dirección, Nancy Fraser (2023) en su último libro *Capitalismo caníbal* señala que el rasgo constitutivo de las sociedades capitalistas está dado por la coexistencia de factores mercantilizados con factores no orientados al mercado. La dependencia de ambos factores es de tal magnitud que elige utilizar el término canibalización. De manera que no es posible hablar del capitalismo únicamente como un sistema económico, sino que es necesario entenderlo como un sistema de dominación institucionalizado más

vasto, como topografía normativa que establece las relaciones entre el primer plano (económico) y sus trasfondos (mujeres, colonias, naturaleza, Estado, desde la esclavitud al genocidio de los pueblos originarios). En otras palabras, la descripción de la producción capitalista desarrollada por Marx se completa con las condiciones de posibilidad que la sustentan: “la sociedad capitalista divide a las clases productoras en dos categorías de personas diferentes, la primera de sujetos ‘libres’ explotables, la segunda de sujetos dependientes y expropiables: una apta para la ‘mera’ explotación, la otra destinada al sometimiento y a la expropiación brutal” (Fraser, 2023, p. 43).

Esta segunda categoría, la de la expropiación, se sostiene en un modo específico de dominación vinculado con la opresión imperial, racial y patriarcal. Traer al primer plano este trasfondo implica un giro epistémico que va de la producción de mercancías a la reproducción social. Así, explica Nancy Fraser, se llega a otra morada oculta, la de la canibalización de la naturaleza, fuente de insumos y a la vez sumidero, recurso del capital cuyo valor se presupone y se niega, ya que el capital se relaciona con la naturaleza de forma contradictoria y propensa a crisis, se la apropiá gratis o a muy bajo costo, sin repararla ni reponerla.

De manera que la producción de plusvalor vía explotación del trabajo asalariado institucionalizada en el capitalismo pasa por alto que ese ámbito es constitutivamente dependiente y parasitario de una variedad de actividades sociales, capacidades políticas y procesos naturales definidos como no económicos, sin valor, pero que son supuestos indispensables, entre los cuales se incluye la disponibilidad de insumos vitales como la energía o las materias primas. Estas instancias no económicas no son externas al capitalismo, sino integrales de él. Por esto reproducción social y reproducción ecológica son procesos entrelazados, y esa distinción se coloca en la interfaz entre lo social y lo biológico, entre comunidad y hábitat. Lógicamente, una crisis en la primera es también una crisis de la segunda, o viceversa, es decir, las luchas en torno a la naturaleza son también luchas por los modos de

vida. Ese nexo ecosocial desafía la autoridad de las divisiones del capitalismo (Fraser, 2023).

Una vez que hemos reintegrado y ponderado en el análisis la dimensión metabólica y el vínculo entre trabajo, naturaleza y subsistencia, así como también las fracturas que se desencadenan en las sociedades capitalistas, emerge el conflicto entre clases dotado con elementos que estaban ausentes en los enfoques clásicos. Esto nos lleva al tercer nudo analítico.

A fines de los años noventa, Martínez-Alier y O'Connor (1998) elaboraron el concepto de conflictos ecológico-distributivos para dar cuenta de la fuerte conexión que existe entre los factores que configuran la lucha de clases con aquellas luchas que resisten los impactos de un modo de producción que perfora los límites planetarios. Este enfoque presentaba un punto de vista novedoso para observar que la raíz y demandas que movilizan las acciones colectivas en no pocas ocasiones refieren al mismo tiempo tanto a los impactos negativos de la crisis ecológica y el cambio climático como a las desigualdades socioeconómicas, étnico raciales, de género o territoriales.

Martínez-Alier y O'Connor (1998) advirtieron que los conflictos distributivos, sobre el reparto de los beneficios y costos, al interior de un país o entre países como socios comerciales, o entre clases y grupos sociales, son inherentes a las preocupaciones y demandas (muchas veces contrapuestas) por los bienes y servicios disponibles o potencialmente disponibles, o la sostenibilidad de los modelos productivos. Para reponer la dimensión ecológica en los conflictos entre clases utilizaron el término distribución ecológica que permite dar cuenta de la distribución espacial e inter temporal, y de los patrones de acceso a los beneficios o satisfacción de necesidades obtenibles de los recursos naturales y el ambiente entendidos como un sistema de soporte vital. Así, los determinantes de la distribución ecológica se basan en aspectos naturales: el clima, la topografía, la calidad de la tierra, minerales y agua, las precipitaciones, pero también aspectos sociales, políticos y tecnológicos.

Los conflictos ecológico-distributivos se desarrollan entre clases y al interior de estas, de manera que pueden tener lugar entre élites cuyos intereses se contraponen, o también pueden involucrar a las clases trabajadoras y otros grupos subalternos (Martínez-Alier, 2008).

Históricamente, las sociedades modernas industrializadas y las periféricas se basaron en el crecimiento económico como mecanismo prioritario para dirimir las disputas por la apropiación y distribución de los excedentes sin reconocer los límites biofísicos para tal crecimiento. Pero a medida que la finitud del ecosistema global se convierte en una preocupación vinculante, las asimetrías de los procesos de desarrollo se observan con mayor nitidez (Martínez-Alier y O'Connor, 1998).

Pensar la conflictividad en su doble dimensión, ecológica y distributiva, permite además detectar el contenido ecológico de las demandas que se ocultaban bajo otros vestidos, como por ejemplo acciones sindicales y las huelgas en el sector público, especialmente de los trabajadores y trabajadoras de la salud, de la educación o de los brigadistas forestales. También las demandas vinculadas con la seguridad y la salud laboral, por ejemplo, en yacimientos mineros o petroleros, las movilizaciones del gremialismo campesino indígena o de la economía popular urbana. Aun cuando los actores de esos movimientos no reconozcan los contenidos ecológicos de sus demandas, y su enunciación se enmarque en lenguajes de valoración que apelan a las tradiciones obreras de la lucha por los derechos sociolaborales y las condiciones de vida. Lo mismo puede decirse del activismo ambiental de las mujeres por los recursos naturales comunitarios contaminados, por la falta de agua o leña, pero probablemente no acudan a los lenguajes valorativos del feminismo o el ecologismo, señala Martínez-Alier (2006).

A medida que avanza la crisis climática, estos conflictos dejan entrever cómo, de manera creciente, una diversidad de ocupaciones precarizadas (asociadas con la prestación de servicios básicos) no sólo son esenciales, sino que serán cada vez más demandadas. Muy probablemente estos serán los trabajos más necesarios para hacer

frente a los impactos de dicha crisis y develan la complejidad que necesita tener la transición energética y la insuficiencia de los paradigmas que solo apuntan a una sustitución de fuentes de energía y/o a la apertura de nuevas líneas de negocio fieles a la propuesta de la economía verde.

En relación con esto, Huber (2019) interpela a distintas corrientes del ecologismo por su incapacidad de construir demandas y narrativas que apelen a una política ecológica para el conjunto de la clase trabajadora, que interpele a las masas que no tienen acceso a los medios ecológicos de supervivencia aparte del acceso al dinero o a las mercancías. Sostiene que es necesario ofrecer un programa político ligado directamente con los intereses materiales de los trabajadores e insertarse en movimientos ya existentes que luchan por la propiedad pública y por la desmercantilización de las necesidades básicas: alimentos, energía y transporte. El desafío, afirma, es una política que ofrezca beneficios directos a la población al mismo tiempo que soluciones energéticas. Un ambientalismo de la clase trabajadora podría alinearse con la creciente militancia en sectores de los servicios bajos en carbono como la salud y la educación.

Por su parte, en el “manifiesto ecológico político”, Latour y Schultz (2023), apuestan a una revisión de la teoría de las clases sociales y proponen hablar de clase ecológica. Afirman que existe una línea de continuidad con las luchas sociales históricas, en la medida en que la clase ecológica también opone resistencia al sesgo economicista de todos los lazos, cada vez que pone en entredicho la noción de producción y rechaza la autonomía de la economía a expensas de las sociedades.

¿Por qué es importante reconocer la existencia de una clase ecológica? Para Latour y Schultz la contribución principal de la teoría de clases residió en la comprensión de las condiciones materiales y mecanismos necesarios que reproducen las sociedades y clasifican a los grupos conforme su posición y relación con el resto de los grupos. Las clases sociales canónicas tanto en la tradición marxista como en la liberal fueron efectivamente modernizadoras pero dependientes de una lectura en clave económica, y “supeditaron

la cuestión de la habitabilidad a las relaciones de producción” (Latour y Schultz, 2023, p. 37). Sin embargo, en el “nuevo régimen climático” el sistema de producción se ha vuelto sinónimo de sistema de destrucción. Las mutaciones climáticas metamorfosean las fuerzas que garantizan la supervivencia de las sociedades. Esto, argumentan, posiciona a las clases sociales modernizadoras como reaccionarias, “mientras que la clase emergente hace lo inverso por debajo de la evidencia del orden moderno, revela las verdaderas divisiones. Por debajo de la lucha de clases, otra lucha de clases” (Latour y Schultz, 2023, p. 37).

Por lo tanto, sostienen Latour y Schultz, es necesario revisar en profundidad los procesos mediante los cuales las sociedades se reproducen y siguen existiendo, y actualizar la perspectiva materialista de las clases sociales. Junto con las condiciones materiales propicias para los seres humanos, deben colocarse las condiciones de habitabilidad del planeta Tierra. Esto implica dejar atrás la atención exclusiva a la producción para amplificar la resistencia de la sociedad al avance del mercado sobre lo público y la defensa de todo tipo de expresiones vitales que no pueden definirse por el economismo, del mismo modo que lo han hecho las luchas por la abolición de la esclavitud, el sufragio universal o la educación gratuita. Lo que significa una inflexión decisiva: la relación necesariamente polémica entre preservación de las condiciones de habitabilidad en el planeta Tierra y el sistema de producción, en esta línea de tensión radica la novedad.

En suma, la clase ecológica se define en ruptura con la producción y por eso añade las prácticas de engendramiento que siempre han definido el exterior de la actividad humana, han rodeado y circumscristo las relaciones de producción haciéndolas posibles. La clase ecológica se constituye en la unión del mundo donde vivimos y del mundo del cual vivimos y se hace cargo de la cuestión de la habitabilidad, Lo que antes parecía un retroceso, una posición reaccionaria, ahora se vuelve en una enorme expansión de la sensibilidad por las condiciones necesarias para la vida (Latour y Schultz, 2023).

¿Se puede pensar la clase ecológica, según el boceto del Manifiesto ecológico político, como una encarnadura sociopolítica nacida de los conflictos fronterizos entre la economía capitalista (primer plano) y las moradas ocultas en los trasfondos que identifica Nancy Fraser? ¿Estamos autorizadas a ensanchar la noción de clase trabajadora para contener en ella, junto a los trabajadores asalariados generadores de plustrabajo, al inmenso contingente humano artesano de valores de uso, metabolizado en el mundo del que vivimos, que crea las condiciones de posibilidad para la producción de excedentes en las sociedades capitalistas del presente? ¿Es realmente necesario incluir una nueva categoría de clase (la clase ecológica) o lo que se necesita es hacer explícito que la categoría de clase trabajadora necesariamente –lo acepten o no los sindicatos– debe incluir a los trabajadores y trabajadoras dedicados a la reproducción social de la vida? ¿La noción de conflictos ecológicos distributivos es adecuada para captar la heterogeneidad de las acciones de clase más allá de los abordajes tradicionales de la conflictividad laboral canalizada por los sindicatos?

ECOPOLÍTICA PARA LA CLASE TRABAJADORA

Si bien no estamos en condiciones de formular ninguna respuesta concluyente a estas preguntas, este punto de vista nos permite identificar continentes laborales emergentes en dos sentidos. En primer lugar, son trabajos esenciales para la subsistencia y la reproducción socioambiental, y socialmente necesarios para una eventual transición ecosocial justa y popular. Y, en segundo lugar, son grupos de trabajadores y trabajadoras expuestos a enormes riesgos y en la primera línea de exposición tanto a los impactos de la crisis como de las políticas de transición.

En las primeras páginas de este escrito trajimos a la discusión dos casos extremos: la dinámica expansiva del empleo en el sector energético fósil y renovable y el aumento sostenido de los desplazamientos forzados por eventos climáticos y conflictos, o una combinación de ambos. Estos pueden ser considerados como las dos puntas de un ovillo. Entre los dos extremos se extiende una

diversidad de formas de subsistencia, servicios o empleos asalariados (en muchos casos dependientes del Estado) que comparten esta doble condición: son socialmente necesarios para la transición, pero al mismo tiempo, o tal vez debido a esto, se encuentran en la primera línea de exposición a los riesgos: afectados directamente por los riesgos derivados del cambio climático, involucrados en y afectados por la transición energética, agroalimentaria e industrial, o comprometidos en las tareas de manejo del riesgo y adaptación ante eventos climáticos extremos.

Además, son sectores donde se observa de manera generalizada precarización laboral, dotaciones, infraestructuras y equipamiento insuficiente, desregulación y ataque sistemático a los derechos fundamentales del trabajo. Es necesario tomar nota de lo siguiente: los impactos del cambio climático, así como los efectos de la transición energética, especialmente en los países periféricos del sur global, caen sobre un tejido sociolaboral picado y empobrecido.

No necesariamente estos colectivos son los clásicos trabajadores y trabajadoras sindicalizados y presentes de manera protagónica en la vida de las relaciones laborales. En muchos casos comprenden amplios estratos laborales racializados y feminizados, sin derechos, ni acceso a la salud, la justicia o los sistemas de protección social, excluidos de la negociación colectiva, bajo condiciones de precariedad e informalidad laboral. A veces venden su fuerza de trabajo contribuyendo a la destrucción de su propio medio de vida porque están sometidos a la lógica del capital, como sucede por ejemplo en los enclaves extractivos mineros. O se multiplican en las sombras y apenas son mencionados como poblaciones vulnerables por las políticas climáticas, como ocurre por ejemplo con los recicladores. Y por ende también son convocados de piedra en las instancias del diálogo social tripartito que enmarcan las apuestas por una transición justa, cuando ocasionalmente estas políticas tienen lugar.

Incluso sin estar insertos en los sectores productivos y económicos que están en el ojo de la transición energética, se mueven en los márgenes que suelen estar al servicio de estos sectores. Cobran

vida en los bolsones de pobreza dedicados a la clasificación y recolección de residuos, prestando servicios de cuidados remunerados o no remunerados, en hogares o instituciones; son obreros de la construcción en barrios populares o trabajadores y trabajadoras rurales, del comercio minorista, vendedores/as callejeros, del transporte de cargas, urbano y suburbano de pasajeros. También los contingentes de trabajadores/as estatales de los sistemas de emergencia y atención de catástrofes o en los sistemas de salud y educación. Sin lugar a duda, son muy visibles en el entramado de las ollas y comederos populares y comunitarios. En todos los casos asumen tareas y roles desvalorizados por el capitalismo, pero están al servicio de la subsistencia común. A juzgar por lo que ha sido el desmanejo de las catástrofes y desastres ambientales de países de la región⁵ o incluso de otras regiones, serán sectores altamente demandados en la atención del riesgo y de los impactos y, por supuesto, las dotaciones de personal existentes no serán suficientes.

Visto desde abajo, desde la perspectiva de la clase trabajadora en un sentido vasto, esta distinción entre dos lógicas o efectos de los procesos metabólicos (tan interdependientes como contradictorias) sugiere una partición, por lo pronto apenas analítica, entre una fracción de clase productora de excedentes que participa y es afectada por la fractura metabólica, y otra fracción de clase reproductora, cuya labor religa lo social con lo ambiental, el trabajo con el hábitat, de ahí la centralidad que asume la subsistencia.

Con esta provocación, buscamos un atajo para reponer con la noción de *continente de trabajos para la subsistencia*, la esfera reproductiva de la actividad humana y no humana, contrapuesta a los ámbitos de acumulación del capital donde se despliega un *continente del trabajo para el excedente*. Entre estas dos formas contradictorias pero interdependientes de producción de valor se interponen relaciones

5 El manejo de las inundaciones en Río Grande del Sur, Brasil, en 2024 son analizadas como un ejemplo más de “capitalismo del desastre” por parte de organizaciones que trabajan por la justicia ambiental en este país. *Brasil de Fato* (24 de junio de 2024). Capitalismo del desastre y caos climático en Rio Grande do Sul. <https://www.amigosdaterrabrasil.org.br/2024/07/01/articulo-capitalismo-del-desastre-y-caos-climatico-en-rio-grande-do-sul/>

de dominación, propiedad, instituciones y lenguajes de valoración. También transcurren conflictos anclados tanto en luchas ecológicas como distributivas, en los cuales las fuerzas desplegadas por el avance de la mercantilización capitalista enfrentan indistintamente la resistencia de trabajadores/as y comunidades (Anigstein y Carrau, 2023).

Es necesario subrayar que los/as trabajadores identificados en el continente del trabajo para el excedente también se encuentran bajo regímenes de precarización y en gran medida serán afectados tanto por la transición energética corporativa como por los eventos extremos derivados del cambio climático. Como se dijo anteriormente, no se trata de presentar dos categorías de trabajadores/as enfrentados, sino, por el contrario, de establecer conectores para pensar y diagramar posibles futuros con justicia ambiental, social, económica y de género.

Esto invita a pensar en el carácter estratégico que adquieren en el presente las articulaciones y alianzas entre movimiento sindical, ecologista, feminista, campesino-indígena y de la economía popular. No se trata únicamente de unir fuerzas de manera intersectorial como salida defensiva en contextos de avanzadas neoconservadores, no es únicamente unidad en la acción para la resistencia como ha ocurrido en otros contextos históricos. Esta es una condición necesaria pero no suficiente. Urge arribar a nociones comunes de futuro que enfrenten de manera transversal la dinámica predatoria del actual modelo civilizatorio, donde justicia social y ambiental se fundan para la construcción del nuevo y amplio pacto social de los de abajo. En América Latina y Caribe esto implica además una inflexión anticolonial que por fin coloque en la palestra que, para los pueblos del Sur, el neodesarrollismo primario exportador y extractivista no es la alternativa al neoliberalismo.

Entonces ¿qué rol juegan los sindicatos? ¿Cómo se conjugan potencialmente las luchas de las organizaciones obreras, cuyas bases de representación se anclan principalmente en el continente de los trabajos para el excedente con las que emergen del continente de trabajo para subsistencia, al margen de los sindicatos y de los centros más dinámicos del capitalismo industrial?

SENTIDOS COMUNES

Una mirada aguda a la realidad de lo que ocurre en los territorios, pero también atravesada por diferentes programáticas de organizaciones y movimientos sociales, sugiere que la clase trabajadora puede al mismo tiempo ser representada y/o representativa de la clase ecológica en el sentido de Latour y Schultz. Si bien reconocemos que las reacciones de comunidades y movimientos que provienen del ambientalismo ponen el acento en el cese de las actividades que impactan en los territorios, y que esas demandan suponen la destrucción de empleos en la industria, resulta muy forzado y estéril concluir que existen dos clases sociales diferentes (trabajadora y ecológica) que corren en paralelo o que sus representaciones (sindicalismo y ambientalismo) están condenadas a enfrentarse. Insistimos, las categorías que les dan esencia (ecología y trabajo) operan materialmente interconectadas y, de manera cada vez más visible, los impactos de la crisis ecológica resultan en impactos de la clase trabajadora.

Los análisis que plantean el contexto actual como de múltiples crisis reconocen la existencia de interconexiones estructurales entre la desigualdad, la crisis climática y ambiental, la crisis económica o incluso la crisis de la democracia. Señalan la crisis económica, alimentaria o de la protección social como partes estructurantes de un sistema de dominación inviable. Distintos esfuerzos se desplegaron para contrarrestar esta tendencia. El más difundido ha sido la promoción de una transición justa desde el movimiento sindical internacional, principalmente, pero que se ha extendido como un tejido a través de un amplio arco de movimientos sociales y organizaciones políticas. Pero la adopción de estos lineamientos estratégicos por parte de organizaciones sindicales latinoamericanas nacionales, o más aún, en la acción gremial que se desarrolla en los lugares de trabajo y territorios, hasta el momento ha sido realmente limitada.

Por su parte, el ingreso de la problemática del empleo en la agenda de las negociaciones sobre cambio climático y en espacios de la gobernanza multilateral se registra desde la primera década

de este siglo. Por un lado, sindicatos europeos y norteamericanos comenzaron a presionar en la Convención Marco sobre Cambio Climático (COP). Por el otro lado, lentamente la discusión fue ganando terreno en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Así, bajo el paradigma del trabajo decente y el diálogo social, las nociones de empleo verde y transición justa se consolidaron como los ejes de una narrativa legitimada en procesos institucionales, al mismo tiempo que reapropiada por sindicatos, movimientos sociales, organizaciones de la sociedad civil, inclusive empresas o *think tanks* corporativos con sentidos diversos, en ocasiones hasta contradictorios.

En los últimos años se observa una fuerte ofensiva del sector empresario en la OIT y otros espacios multilaterales que se traduce en un cандado que pretende disolver los pisos normativos y definiciones históricas vinculadas con el derecho a huelga, la libertad sindical, la negociación colectiva o los límites a la extensión de la jornada laboral.

La captura corporativa de la transición justa y el empleo verde son parte de este proceso. Se busca impedir el avance de nuevos lineamientos y propuestas que mejoran y levantan los pisos históricos del derecho del trabajo internacional. Esto sucede con las propuestas orientadas a reafirmar la libertad sindical y la negociación colectiva frente a las profundas transformaciones en la organización y los procesos de trabajo vinculadas tanto con el uso de nuevas tecnologías, la inteligencia artificial como con los procesos de transición energética. Concretamente, iniciativas orientadas a la defensa de los empleos, los ingresos, la formación profesional, la conservación de los derechos adquiridos y, cuando no es posible garantizar una reconversión laboral, retiros en condiciones dignas.

De igual manera, sigue siendo insuficiente el espacio que se le asigna a la participación real y el diálogo social en estos debates internacionales. La gobernanza global avanza claramente en el abordaje de las múltiples partes interesadas legitimando y legalizando la captura corporativa de sus oficinas por parte de representantes

e instituciones del gran capital. Reflejo de esto es como año a año ha venido creciendo de manera sostenida (y escandalosa) la cantidad de representantes de empresas transnacionales en las COP. Inversamente proporcional ha sido el tiempo y dedicación que se han destinado a crear instrumentos jurídicamente vinculantes que regulen el accionar de empresas transnacionales.

El problema es aún más complejo si observamos el descrédito en el que ha caído la casa del gobierno global –la ONU– al carecer totalmente de instrumentos para hacer responsables a los países que violan el derecho internacional. Este debate que ocurre a miles de kilómetros de los países que ven en tiempo real las transformaciones excluyentes y corporativas de sus sistemas energéticos es, sin embargo, absolutamente prioritario para los desafíos que nos presenta la crisis ecológica y la transición energética.

La experiencia histórica indica que los períodos de transiciones –políticos, económicos, sociales– son largos y están plagados de contradicciones. Incluso si se alcanza un verdadero consenso global sobre la necesidad de una transición energética justa y popular, por mucho tiempo convivirán ambas trayectorias: las destinadas a cristalizar el poder corporativo y las que insisten en asegurar cambios de modelo, integrales, justos y populares más allá del sistema energético.

En cualquier caso, será clave encontrar coaliciones sociales que puedan generar contrapesos a las tentaciones corporativas, monitorear y salvaguardar los mínimos indispensables para asegurar la justicia y el componente de clase de esa transición.

Y aunque es evidente que no hay en curso una transición energética justa o popular, se pueden rastrear experiencias en la región, como las comunidades energéticas y la zonificación minera que impulsa el gobierno de Gustavo Petro en Colombia, que muestran la viabilidad de políticas energéticas y climáticas que ponen en el centro la subsistencia, valoran la esfera reproductiva de la actividad humana y no humana, reconocen los límites planetarios y ensayan políticas basadas en la democratización, la justicia social y ambiental.

BIBLIOGRAFÍA

- Anigstein, Cecilia y Carrau, Natalia (2023). El trabajo en el ojo de la transición socioecológica. *Ecología Política*, (65), 72-77.
- Arrighi, Giovanni (2007). *Adam Smith en Pekín. Orígenes y fundamentos del siglo XXI*. Madrid: Akal.
- Battistoni, Alyssa (2016). Bringing in the Work of Nature. *Political Theory*, 45(1), 5-31.
- Bertinat, Pablo (2024). Expansión y colapsos. Retos de la transición energética. [Ponencia]. *5º Congreso de Energía Sustentable*. Bahía Blanca: UTN.
- Bonefeld, Werner (2012). La permanencia de la acumulación primitiva: fetichismo de la mercancía y constitución social. *Theomai*, (26).
- Clark, Brett y Foster, John Bellamy (2012). Imperialismo ecológico y la fractura metabólica global. Intercambio desigual y el comercio de guano/nitratos. *Theomai*, (26).
- De Angelis, Massimo (2012). Marx y la acumulación primitiva. El carácter continuo de los cercamientos capitalistas. *Theomai*, (26).
- Federici, Silvia (2018). *El patriarcado del salario*. Buenos Aires: Tinta Limón
- Foster, Bellamy John (2020). Además de comprender las contradicciones actuales, el propósito del pensamiento ecológico marxista es trascenderlas. *Viento sur. Por una izquierda alternativa*, (172), 101-116.
- Fraser, Nancy (2023). *Capitalismo caníbal*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Harvey, David (2005). *El “nuevo” imperialismo. Acumulación por desposesión*. Buenos Aires: CLACSO.
- Huber, Matt (2019). Ecological politics of the working class. *Catalyst*, 3(1).
- IEA (2024). *World Energy Employment 2024*. París: IEA.
- Infante-Amate, Juan; González de Molina, Manuel y Toledo, Víctor M. (2017). El metabolismo social. Historia, métodos y principales aportaciones. *Revibec: revista iberoamericana de economía ecológica*, 27, 130-152.

IRENA e ILO (2024). *Renewable energy and jobs: Annual review 2024*. Abu Dhabi/Gibebra: International Renewable Energy Agency/International Labour Organization.

Latour, Bruno y Schultz, Nikolaj (2023). *Manifiesto ecológico político. Cómo construir una clase ecológica consciente y orgullosa de sí misma*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Martinez-Alier, Joan, y O'Connor, James (1998). Ecological Distribution and Distributed Sustainability. En S. Faucheur, M. O'Connor, J. van der Straaten (Eds.), *Sustainable Development: Concepts, Rationalities and Strategies* (pp. 33-57). Dordrecht: Springer.

Martínez-Alier, Joan (2006). Los conflictos ecológico-distributivos y los indicadores de sustentabilidad. *Polis. Revista Latinoamericana*, (13).

Martínez-Alier, Joan (2008). Conflictos ecológicos y justicia ambiental. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 103, 11-28.

Marx, Karl (2002). *El capital. El proceso de producción del capital. Tomo I, Vol. 1, libro primero*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Mies, María (2019). *Patriarcado y acumulación a escala mundial*. Madrid: Traficantes de sueños.

Saito, Kohei (2022). *La naturaleza contra el capital. El ecosocialismo de Karl Marx*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.

Svampa, Maristella y Bertinat, Pablo (Comps.) (2022). *La transición energética en Argentina*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Svampa, Maristella y Viale, Enrique (2020). *El colapso ecológico ya llegó*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Toledo, Víctor (2013). El metabolismo social: una nueva teoría socioecológica. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, 34(136), 41-71.

UNHCR (2024). *No escape: On the frontlines of climate change, conflict and forced displacement*. United Nations High Commissioner for Refugees

LA PROMOCIÓN DE LOS EMPLEOS VERDES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

José Miguel Sánchez Ocaña

Las políticas privatistas que se han ido imponiendo en los países europeos desde los años ochenta han horadado los principios, los medios y los fines públicos propios del Estado social. Los poderes públicos han asistido a un fenómeno político que los ha encadenado a los sujetos privados al tiempo que realizan un acto de fe sobre el poder de las fuerzas del mercado para colmar el interés general. De este modo el Estado se convierte al mismo tiempo en responsable e irresponsable respecto de los deberes que les son propios. Cumplir con los mandatos constitucionales exige que las responsabilidades públicas de los poderes públicos se (re)asuman y los mecanismos jurídicos de actuación se (re)dimensionen en todos los ámbitos en los que se desenvuelven. Todo ello con el objetivo de dar cauce a los medios democráticos, públicos y garantistas y de dotar al Estado de mayor eficacia y efectividad.¹

1 Desde una perspectiva garantista del constitucionalismo se imbrican tres conceptos clave: democracia, soberanía popular y derechos fundamentales. Las garantías constitucionales del cumplimiento efectivo de los derechos fundamentales se constituyen en verdaderas garantías de la misma democracia y el Estado de Derecho (Ferrajoli, 2014).

Uno de los ámbitos de actuación más relevantes del Estado es el del sector público con entidades externas con el fin de obtener de estas las obras, servicios o suministros que sirven, de forma mediata o inmediata, al interés general. Hasta finales del siglo XX la regulación de esta clase de actividad contractual, que en los Estados europeos vienen representando un gasto público en torno al 20 por ciento del PIB, estaba orientada, casi exclusivamente, a obtener prestaciones al menor precio posible y en condiciones suficientes de calidad técnica. Sin embargo, ni la legislación ni los pliegos de condiciones administrativas se preocupaban en términos generales por el modo en que se empleaban los factores productivos en su ejecución o por tratar de dotar al contrato de finalidades adicionales y complementarias que sirviesen a cumplir objetivos sociales y medioambientales. Es aquí donde hacen aparición, especialmente a finales de los años noventa, términos como “contratación pública socialmente responsable” (CPSR), “contratación pública ecológica” (CPE) o “contratación pública estratégica” (CPEs).

Estos significantes representan esa reasunción de responsabilidades públicas y el redimensionamiento de sus mecanismos de acción para el cumplimiento de sus fines constitucionales en relación con los derechos humanos y, especialmente, en lo tocante a los desafíos de las crisis climáticas y el trabajo. En estas páginas se toma como referencia, especialmente, la normativa europea (incluido el *soft law*) que se ha adoptado en los últimos 15 años y, asimismo, la avanzada legislación española representada, fundamentalmente, en la Ley 9/2017, del 8 de noviembre, de contratos del sector público (en adelante, LCSP). Y es que España es uno de los países que se sitúa a la vanguardia de la legislación que ha desarrollado la CPEs y, sobre todo, las disposiciones normativas tendientes a implementar una contratación pública socialmente responsable.

LA CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA

El término *contratación pública estratégica* (en adelante, CPEs) ha sido empleado formalmente en instrumentos de *soft law* de diversas

instituciones y en normas jurídicas de la UE desde hace más de una década. El uso del vocablo *estrategia* se relaciona, en este contexto, con la toma de conciencia de que los poderes públicos han perdido en el último medio siglo capacidad de dirigir sus acciones legislativas y ejecutivas para la realización del interés general con motivo de las políticas generales de privatización en múltiples planos y dimensiones. Precisamente, hace seis décadas el politólogo estadounidense Andrew Harcker se planteaba las siguientes cuestiones acerca del poder de los gobiernos,:

¿Puede algún organismo determinar el nivel de los salarios, de los precios, de las utilidades? Y lo que es más importante, ¿puede acaso especificar el nivel y la dirección de las inversiones del capital? ¿Puede algún departamento gubernamental asignar materias primas o controlar la situación geográfica de una fábrica? ¿Puede, de alguna manera, garantizar la ocupación plena o la tasa de crecimiento económico? ¿Se ha emprendido alguna acción antitrust sobre alguna de las empresas gigantescas que la haya afectado de manera apreciable? (Harcker, 1961, p. 302).

Tales preguntas ponen de manifiesto una pérdida de capacidades y responsabilidades públicas como síntoma de un sistema político de raíz liberal-privatista que no traslada las instituciones democrático-representativas al campo económico, pues son las fuerzas del mercado las que rigen principalmente (Bobbio, 1986).

CONTRATACIÓN PÚBLICA: ARMONIZAR LO OPERATIVO Y LO ESTRATÉGICO

La concepción de la contratación pública entendida como una zona estratégica de influencia pública para la realización del interés general parte de un diagnóstico básico: la delegación de la realización del interés general en las fuerzas del mercado conduce a que las administraciones públicas (AAPP) detenten, sobre todo, un poder

de mera regulación apriorística² y a una merma en las funciones asumidas por las entidades del sector público.

La privatización de los cometidos propios de las AAPP tiene múltiples aristas y vértices. El escenario específico de este trabajo da luz a la intersección entre el interés general tutelado por las AAPP licitadoras, la conducta empresarial del contratista y el trabajo de quienes contribuyen a ejecutar el contrato. El diagnóstico de partida de la problemática que se plantea se resume en la siguiente premisa: la concepción reduccionista de la contratación ha supuesto una severa *desresponsabilización* y una pérdida de capacidades organizativas y jurídicas del sector público para con los factores productivos que se emplean (Mazzucato y Collington, 2024).³

La puesta en valor de la contratación pública como un escenario de gran importancia para las políticas públicas no es una realidad del siglo XXI. El sociólogo Ralph Miliband (1970, p. 144), en alusión a las políticas económicas estratégicas, rescataba el discurso del político laborista Robert Maxwell, en 1967, en el que se argüía “que los gobiernos tienen [...] un arma extremadamente efectiva en relación con el mundo de los negocios”: la contratación pública. Afirma el autor que los Estados “son [...], con mucho, los mayores clientes de la empresa privada y tienen un instrumento tan importante [como] rápido [...] para influir en las decisiones de la industria y del comercio privado [y] alcanzar a tiempo sus principales objetivos industriales nacionales”.

Incluso, desde el interés hacia las condiciones de trabajo y los derechos de las personas trabajadoras en contratos públicas, el

2 En consonancia con aquello que Muñoz Machado denomina *función de regulación* de las AAPP y que define como “la utilización de instrumentos normativos y ejecutivos [...] para orientar el funcionamiento de los mercados hacia la competencia e imponer obligaciones de servicio público a los operadores para que su natural afán de beneficio fuera compatible con las exigencias del interés general” (2016, p. 25).

3 “Cuanto más externalizan los gobiernos y las empresas, menos saben hacer, lo que provoca el vaciamiento de las organizaciones, es decir, que se queden detenidas en el tiempo y sean incapaces de evolucionar” (Mazzucato y Collington, 2024, p. 20). Estas autoras señalan sectores como: transporte, centros penitenciarios, controles fronterizos, seguridad en puertos y aeropuertos, sanidad, educación, recogida y gestión de residuos o defensa.

jurista Gallart Folch hacía énfasis, en 1936, en el cometido del poder público como baluarte del interés general:

La justificación de esta reglamentación especialísima para los contratos de trabajo de servicios públicos debe buscarse, sin duda, en una mayor protección a que el Estado se cree obligado para con los trabajadores que colaboran a tales servicios y son pagados con fondos del Estado y a ellos, sin duda, también obedecen otras disposiciones legales anteriores dirigidas a evitar los abusos de los contratistas (Folch, 1936, p. 98).

No son, pues, completamente innovadoras las propuestas o ideas tendientes a instrumentalizar los contratos del sector público para alcanzar objetivos públicos diversos, más allá de la utilidad directa de la prestación. El sector público, con la colaboración contractual del privado, adoptaría un rol de impulsor activo, innovador y responsable. Qué se obtiene y cómo se obtiene son las dos cuestiones a las que ha prestado atención tradicionalmente el Derecho de contratos del sector público. Se obtiene una prestación (obra, servicio o suministro) de interés general y se hace a través de un proceso de selección y adjudicación que favorecerá al operador que responda a los criterios legales, técnicos y económicos y, a su vez, proporcione la oferta económicamente más ventajosa. La CPE sugiere cuestionarse no sólo qué prestación obtienen las AAPP, a qué precio y cómo hacerlo conforme al principio de igualdad, sino que, además, conlleva replantearse qué pueden aportar socialmente las empresas que contratan con ellas y cómo lo hacen en el ámbito de la prestación contratada.

La esencia estratégica se revela en la redimensión de las funciones y finalidades de las adquisiciones públicas de tal modo que sirvan a objetivos operativos y estratégicos de los poderes públicos. Mientras que los objetivos operativos pretenden ser satisfechos directamente en toda su dimensión a través de la ejecución del contrato (el objeto del contrato y las cláusulas de este, como

lo son también las que denominaremos ecolaborales), los objetivos estratégicos son complementarios, difusos y mediatizados (objetivos a largo plazo a los que contribuyen la consecución de los operativos). A modo de ejemplo: un ayuntamiento puede contratar la creación de uno o varios jardines en un barrio determinado (objetivo operativo ordinario) y poner la condición de ejecución consistente en crear un plan de formación laboral en materia de gestión de residuos (objetivo operativo ecolaboral) con la intención de lograr que el conjunto del municipio cuente con una cantidad, unas dimensiones y una distribución de zonas verdes determinadas para reducir la contaminación y ampliar zonas de bienestar ciudadano, a la vez que se crean trabajos específicos para potenciar la sostenibilidad medioambiental y fomentar la creación de empleo (objetivos estratégicos).

Como se verá a continuación, la mayor virtud de este esquema conceptual radica, no solo en tener en cuenta siempre una planificación a largo plazo coherente con los objetivos estratégicos, sino en tomar en consideración también objetivos estratégicos (y sus correlativos objetivos operativos) en relación con aspectos medioambientales, sociales e innovadores.

LA CPES: UNA REALIDAD MULTIDIMENSIONAL

La *contratación pública estratégica*, además de aludir a un modo de tener presente objetivos públicos, generales y a largo plazo, suele reconducirse a tres materias: ambiental, social e innovación. Es por ello por lo que engloba en su seno dos fenómenos jurídicos y políticos fundamentales: la *contratación pública socialmente responsable* (CPSR) y la *contratación pública ecológica o medioambientalmente responsable*; lo cierto es que no se ha desarrollado ningún término específico para la tercera dimensión de la CPEs: la contratación innovadora. Todo ello sin obviar la existencia de otro término aglutinante como el de *contratación pública sostenible*⁴ que, no obstante,

4 No es infrecuente encontrarse con el concepto contratación pública sostenible como “concepto paraguas” en el que agrupar los fines ambientales y sociales de diversa naturaleza y alcance (Fuentes Giné, 2021; Lesmes Zabalegui, 2006). El desarro-

no ha gozado del mismo predicamento y que, a pesar de ello, suele utilizarse para mencionar una contratación que acomete objetivos sociales y ambientales.

La Comisión Europea aprobó a finales de los años noventa diversos documentos interpretativos y libros verdes orientados a desarrollar aspectos sociales y medioambientales en la contratación pública. No fue hasta 2004 cuando se adoptó la conocida como tercera generación de directivas de la UE en materia de contratos del sector público en la que se vislumbraba una tímida referencia a esta concepción más social y ambiental de la contratación pública⁵. Durante estos años, la labor del TJUE fue clave en la introducción de una política más ambiciosa en contratación verde⁶, aunque con más reticencia en materia sociolaboral.⁷

En 2010 se aprobó por la Comisión Europea la *Estrategia Europa 2020* que conminaba a los Estados a “desplegar instrumentos basados en el mercado, como incentivos fiscales y contratación pública, para adaptar los métodos de producción y consumo”. La *Comunicación de la Comisión Europea “Iniciativa emblemática de Europa 2020. Unión por la innovación”* fue el primer documento que hace referencia expresa a la *utilización estratégica de la contratación pública* y no está dirigido específicamente a tratar la naturaleza o las problemáticas asociadas a la contratación, a saber. Un año más tarde esta expresión adquirió una elevada importancia, cuantitativa y cualitativamente, en el *Libro Verde sobre la modernización de la política de contratación pública de la UE. Hacia un mercado europeo de la contratación pública más eficiente*. Se afirma que las autoridades

llo sostenible ya se definió en 1987 por la Comisión Mundial para el Medio Ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas como “la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades” en el Informe denominado *Nuestro futuro común*.

5 La Directiva 2004/17/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos en los sectores del agua, de la energía, de los transportes y de los servicios postales y la Directiva 2004/17/CE para las obras, suministro y servicios en general.

6 Ejemplo de ello fue la STJUE del 17 de diciembre de 2002 (caso Concordia Bus).

7 Así ocurrió con las muy contestadas por la doctrina laboralista europea sentencias de los casos *Rüffert*, *Bundesdruckerei* y *RegioPost*.

pueden atender a los objetivos de la *Estrategia Europa 2020* a través de la contratación pública adquiriendo “bienes y servicios con un alto ‘valor social’ en términos de promoción de la innovación, respeto del medio ambiente [...], reducción del consumo energético, mejora del empleo, la salud pública y las condiciones sociales, y la promoción de la igualdad mejorando la inclusión de los grupos desfavorecidos” (p. 37). Aspectos que fueron acogidos por las Directivas 2014/23 y 24/UE, del 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública de la Unión Europea (cuarta generación de directivas), así como por la Ley 9/2017, del 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público que la traspone al ordenamiento español.

Es posible dar con el uso indistinto de las fórmulas *contratación pública estratégica* y *contratación pública sostenible* cuando, en realidad, constituyen ideas complementarias, debido a que la contratación estratégica que ahonde en soluciones sostenibles en términos sociales, económicos y medioambientales. Por otra parte, al menos dos documentos del marco internacional hacen uso del término contratación pública sostenible. Por un lado, la *Guía práctica de la OIT publicada en 2008 sobre el Convenio (núm. 94) y recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas)*. En ellos, se reconoce que la contratación pública sostenible contribuye a “la mejora de la eficacia de la contratación pública utilizando al mismo tiempo los recursos del mercado para lograr importantes beneficios ambientales y sociales, tanto en el ámbito nacional como mundial”. Por otro lado, dos instrumentos que desarrollan los ODS de la Agenda 2030⁸ en España: la *Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030* y, en

8 En el año 2000, en el marco de la ONU, se acordaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que proporcionaron un marco importante para el desarrollo, y se han hecho progresos considerables en diversas esferas. Tres lustros más tarde, y tras una profunda crisis económica, la Asamblea General de la ONU aprobó, el 25 de septiembre de 2015, la resolución *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* en la que se establecían 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas específicas que afectaban e incumbían a todos los países del mundo, de forma integrada, y que constaba de tres dimensiones de desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. En síntesis, los objetivos planteados persiguen “la igualdad entre las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad”. Los agentes involu-

un nivel más concreto, las *Directrices Generales de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030*. Estas últimas Directrices recomiendan que las AAPP lideren las acciones de desarrollo sostenible y pone de ejemplo la integración de los ODS en la contratación pública, a partir del marco que ofrece el Derecho de contratos del sector público, a través de las cláusulas sociales y medioambientales que permiten un desempeño más sostenible y social de las actividades económicas.⁹

LA INTERSECCIÓN SOCIAL Y AMBIENTAL: EMPLEOS DECENTES Y VERDES

El Estado social se atribuye, no solo el reconocimiento y la garantía de los derechos sociales y económicos, además, en el convencimiento de que tal cometido es siempre una labor inacabada, asume implícita o explícitamente una cláusula de gradual consecución de una igualdad sustancial (Guamán Hernández y Noguera Fernández, 2014; Pisarello, 2001). La lucha contra la desigualdad social, jurídica y económica adopta distintas sendas, pero las soluciones fundamentales desde el Estado social han pasado por dos vías básicas: reforzar los sistemas de protección social y fomentar la creación de empleo decente. A estas finalidades, el trabajo conjunto de OIT y ONU por el desarrollo sostenible en las últimas décadas ha pasado por tomar en consideración la lucha contra el cambio climático; uno de los objetivos es el fomento de empleo decente y verde.

LA SIMBIOSIS ENTRE EL TRABAJO Y LOS DERECHOS HUMANOS

Al margen de las distintas concepciones del trabajo, puede entenderse que el trabajo como fenómeno social ahonda sus raíces y deriva en consecuencias sociopolíticas que han venido determinando el

crados en su ejecución son de diversos niveles y naturaleza: gobiernos, parlamentos, instituciones internacionales, autoridades locales, pueblos indígenas, sociedad civil, empresas, comunidad científica y académica, etc.

9 Resulta, por momentos, confusa la distinción entre sostenible y social. Los ODS emplean el término “sostenible” de forma amplia, pero todavía se emplea en multitud de documentos e, incluso, en el imaginario colectivo, asociado a la “economía verde”.

funcionamiento de la sociedad, así como los fundamentos de la parte dogmática, el bloque de laboralidad y el sector económico de la Constitución Española, entre otros textos constitucionales europeos (Baylos Grau, 2013). Atender al trabajo en su dimensión fenomenológica nos permite vislumbrar su importancia y su incidencia en los derechos humanos.

Es evidente que los derechos constitucionales fundamentales se encuentran en una realidad simbiótica, en tanto en cuanto aquello que les afecta individualmente tiene una repercusión en el resto de los derechos (Preciado Domènech, 2016). El mundo del trabajo es un campo determinante de la situación de los derechos humanos. Por un lado, en la sociedad contemporánea, la ciudadanía no dispone del control efectivo sobre la estructura y medios de existencia, y el mecanismo del que dispone para garantizar su existencia es el trabajo (García Pelayo, 1982). Por otro lado, sobre todo en el contexto del trabajo subordinado, la sensibilidad ante los derechos fundamentales se da por la situación de dependencia organizativa respecto del empleador, en cuanto al poder juridificado para organizar, dirigir, controlar y disciplinar la conducta de la persona trabajadora.

Respecto de la primera de esas notas cabe señalar que, en la práctica totalidad de los sistemas sociales, jurídicos y económicos, el acceso a un trabajo decente es la vía más eficaz para dar satisfacción a los derechos humanos. Los sistemas de protección social en materia de sanidad, educación, vivienda, dependencia, prestaciones de seguridad social, etc., no otorgan una cobertura universal para dar garantía a los derechos sociales y económicos, pues su cumplimiento efectivo depende en mayor medida de que las personas hagan frente a las situaciones de necesidad con el salario o remuneración que perciben a cambio de su trabajo.

Existe una tensión, por momentos latente, por momentos expresa, entre trabajo decente y Estado social, ya que, a pesar de la nominal universalización de los derechos humanos, existe una clara falta de acceso absoluto a los derechos sociales y económicos. El concepto de trabajo decente, elaborado en el seno de la OIT a

comienzos del siglo XXI, es un trasunto inequívoco y expreso de las tensiones y los conflictos que laten en el mundo del trabajo. En primer lugar, la OIT parte de considerar que “el empleo es la fuerza que impulsa el combate contra la pobreza y la exclusión”, en el entendido de que el trabajo, como actividad y como fenómeno socioeconómico, es el elemento central del sistema económico. Desde este punto, se define el trabajo decente a través de cuatro ejes: el acceso mismo al empleo; el respeto de los derechos fundamentales durante la relación de trabajo; la protección social ante contingencias que impidan o dificulten la prestación, y la representación y el diálogo social. De este modo, queda patente que, con la estructura social y económica dadas, los niveles de empleo, las condiciones de trabajo, los derechos laborales y la determinación de estos son las variables que determinan, en buena medida, el acceso efectivo de la ciudadanía a los derechos humanos, en general, y a los derechos sociales y económicos en particular.

Esta conclusión parte de un conjunto de premisas básicas que pasamos a sintetizar. En primer lugar, se percibe una conexión evidente y notoria entre las condiciones sociales y económicas y la satisfacción de los derechos humanos. En segundo lugar, existe una vinculación histórica y jurídica entre la configuración del Estado de Derecho como social y el deber constitucional atribuido a los poderes públicos de reconocer y garantizar los derechos sociales, económicos y culturales de las personas o de la ciudadanía. En tercer lugar, los sistemas de protección social, que tienen encomendada la función de facilitar el acceso de las personas a la salud, educación, vivienda, alimentación o cultura no dispensan una cobertura absoluta, ni desde la perspectiva objetiva, en cuanto a los derechos que se tratan de proteger, ni en términos subjetivos, en relación con las personas que se benefician de ellos. En cuarto lugar, es el ámbito del trabajo formal, laboral o autónomo, la llave de paso que permite a los seres humanos acceder a unas condiciones materiales tales que permitan afirmar los derechos sociales ya referidos. Con estos mimbres, puede afirmarse que el trabajo no solo se configura como un mecanismo de acceso a bienes y servicios, así como de

prestaciones necesarias para su libertad y desarrollo personal, sino como un mecanismo de articulación colectiva del conflicto social y político, habida cuenta de la idiosincrática subalternidad que le imbuye.

EMPLEOS VERDES Y DECENTES EN UN MUNDO EN CRISIS PERMANENTE

La vinculación entre el trabajo decente y los derechos fundamentales, específicamente los derechos sociales, económicos y culturales, queda de manifiesto en la normativa internacional y en los constitucionalismos modernos. Podemos tomar como medida la Constitución Española en uno de los vértices fundamentales del bloque de laboralidad: el art. 35 CE. No es baladí que el propio precepto constitucional que aborda el derecho al trabajo haga alusión expresa al derecho de “los españoles” a “una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”. Se trata, no solo de conectar el trabajo subordinado a un salario digno, sino que se vislumbra un reconocimiento de que tal remuneración es el factor determinante de la satisfacción de las necesidades humanas en las sociedades contemporáneas. De este modo, junto a la dimensión individual del derecho al trabajo, constituida por el derecho a no ser despedido de forma injustificada y el derecho a escoger libremente profesión u oficio, encontramos una dimensión colectiva más conectada incluso con la centralidad del trabajo en la protección social.¹⁰ Esta última vertiente, la colectiva, está ilustrada en el artículo 40.1 CE al afirmarse que “los poderes públicos [...] realizarán una política orientada al pleno empleo”. De este modo, el derecho al trabajo requiere de la comprensión conjunta de la perspectiva jurídica individual y del principio constitucional que empeñe al Estado a combatir el desempleo como dispositivo asegurador del bienestar de la ciudadanía (Guamán Hernández y Sánchez Ocaña, 2017).

10 Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981, del 2 de julio (FJ 8º).

Paralelamente a esta aproximación al derecho al trabajo, existe una ramificación de dispositivos jurídicos de extracción y trascendencia constitucional que contribuyen al acceso efectivo de las personas trabajadoras a los derechos sociales. En primer lugar, los sistemas de protección social vinculados a la modalidad contributiva de la seguridad social son más protectores cuando los ciudadanos tienen o han tenido un empleo. En segundo lugar, porque, desde una perspectiva individual, la función tuitiva del Derecho del trabajo y las ramas del Derecho conexas reconocen una serie de derechos a las personas que trabajan en régimen laboral cuya indisponibilidad total o parcial impide que puedan ser renunciados, transaccionados o reducidos. En tercer lugar, desde una perspectiva colectiva, el Derecho del trabajo proporciona herramientas de defensa de intereses sociales como la libertad sindical, la libertad de reunión, el derecho a la negociación colectiva o el derecho a huelga.

En este contexto social y jurídico descrito, el trabajo es un factor estructural y su adjetivación como decente es su condición imprescindible para entender que cumple con los requisitos de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Sin embargo, este planteamiento se topa con una realidad mundial en la que convergen situaciones de pobreza, precariedad, informalidad e, incluso, esclavitud moderna. Pues bien, junto a ello, los desafíos inherentes a las crisis climáticas: incendios, inundaciones, sequías, desertificaciones, temperaturas elevadas, etc., que afectan a la salud, la alimentación, la diversidad animal y vegetal, la vivienda, el trabajo, la seguridad, los espacios comunes, entre otros. También a la forma de organizarnos, el gasto en seguros sociales, creación y mantenimiento de infraestructuras, prestaciones de protección social, etc. (Aylwin, Betroni y Castilla, 2023). Por todo ello, urge una adaptación de las actividades extractivas y productivas y de las pautas de consumo que, indefectiblemente, conlleva una modificación de los trabajos con el fin de detener o reducir el cambio climático, sin desdeñar las condiciones dignas inmanentes al trabajo decente. El empleo decente y verde representa e implica una acción defensiva ante las condiciones sociales y ambientales insalubres y, a su vez,

una actuación activa para atenuar o eliminar dichas condiciones o, al menos, equilibrarlas.

Se decía en el primer apartado de este capítulo que los conceptos de CPSR o CPE surgieron a finales del siglo XX; y algo similar sucede con la aparición de los términos “trabajo decente” y “empleo verde”, que han tenido un resurgimiento, sobre todo, a partir de la profunda crisis económica que dio comienzo en 2008 y con el aumento de las consecuencias del cambio climático en todo el mundo. Por tanto, puede afirmarse que el de empleo verde no es un término totalmente novedoso, ya que sus primeras conceptualizaciones se remontan a finales del siglo XX (Yanini, 2024). Ya en 1999 la OCDE y Eurostat publicaron un Informe titulado *The environmental goods and services industry* en el que se definieron los empleos o trabajos verdes como las

actividades que producen bienes y servicios capaces de medir, prevenir, limitar, minimizar o corregir daños al medio ambiente tales como la contaminación del agua, aire, suelos, así como problemas relacionados con los desechos, el ruido y los ecosistemas, incluyendo las tecnologías limpias, productos y servicios que reducen el riesgo medioambiental y minimizan la contaminación y la utilización de recursos.

Más adelante, en el año 2008, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PENUMA) publicó el informe *Empleos verdes: hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones*¹¹ en el que se conceptualizaban los empleos verdes, de forma menos precisa, como “los trabajos en agricultura, actividades de fabricación, investigación y desarrollo, administración y servicio que contribuyen sustancialmente a preservar o restaurar la calidad medioambiental”. En la construcción de este concepto ha ahondado

¹¹ El informe fue encargado y financiado por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, en el contexto de la iniciativa conjunta “Empleos Verdes” con la OIT, la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional.

también, conjuntamente con la ONU, la OIT, que los define como “empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética”. En este sentido, ha defendido que este tipo de trabajos ayuda a aumentar la eficiencia energética, reducción de los combustibles fósiles, minimización de residuos contaminantes, protección y restauración de ecosistemas y adaptación del mundo del trabajo a la crisis climática.¹²

Dicho lo cual, la contratación pública estratégica formula la posibilidad real de que aquella se convierta en un foro adecuado para incentivar, fomentar e, incluso, exigir que los contratistas creen y mantengan, siempre conforme a criterios de proporcionalidad, empleos decentes y verdes en el marco de la prestación contratada. Así, los procesos contractuales y la ejecución del contrato disponen de dispositivos jurídicos adecuados para llevar a término este fin: las cláusulas sociales y ambientales, a las que denominaremos *cláusulas ecolaboratorias* cuando actúan conjuntamente, que están amparadas por la legislación europea y española.

LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS CLÁUSULAS ECOLABORALES

Los pliegos son los documentos de naturaleza jurídica contractual *sui generis*¹³ que tienen por finalidad ordenar el procedimiento administrativo para adjudicar el contrato al operador externo que proponga la oferta económicamente más ventajosa y, en general, regular los pactos y condiciones que definen los derechos y obligaciones de las partes (García Luengo, 2022)¹⁴. Es habitual que

12 <https://libguides.ilo.org/green-jobs-es>

13 La naturaleza jurídica de los pliegos ha sido ampliamente debatida y bascula entre su consideración como acto administrativo y como reglamento en el ordenamiento jurídico español (García Luengo, 2022).

14 Además de los pliegos de condiciones administrativas, el pliego de prescripciones técnicas es el documento que alberga las reglas que deben “regir la realización de la prestación y definan sus calidades, sus condiciones sociales y ambientales”. En este ejercicio concretizador y desarrollador de la prestación es posible que el OC haga alusión “al proceso o método específico de producción o prestación [...] o a un proceso específico de otra fase de su ciclo de vida [...]”, incluso cuando dichos factores no

tanto la ley como los manuales distingan cuatro fases básicas en los procesos concretos de contratación: la preparación (arts. 115 a 130 LCSP), integrada, fundamentalmente, por el inicio del expediente y la aprobación de los pliegos (en los que ya se deben hacer constar las cláusulas que regirán el proceso de contratación y el contrato)¹⁵; la selección y adjudicación (arts. 131 a 187 LCSP), en la que, en su caso, se selecciona¹⁶ qué operadores pueden concurrir al proceso, se presentan las ofertas y, finalmente, son valoradas para realizar la adjudicación (es una de las fases con mayor potencial para incluir cláusulas ecolaborales); la ejecución, en la que se realiza la prestación conforme a lo determinado en el pliego y se controla su cumplimiento (arts. 188 a 207 LCSP) y la extinción; que puede tener lugar por “causas naturales”, por rescate o, por ejemplo, como resolución por incumplimiento grave (arts. 208 a 213 LCSP). Esta diferenciación tiene importancia a efectos, por ejemplo, de atribuir un régimen jurídico a cada una de estas fases.¹⁷

En la fase de selección y adjudicación¹⁸ se comenzará por atender a si el operador económico puede participar en el procedimiento arbitrado conforme a dos factores básicos. En primer lugar, pueden concurrir en el operador eventuales prohibiciones para contratar con el sector público. El último factor de (pre)selección se refiere al cumplimiento de los requisitos o condiciones de solvencia económica y técnica o profesional. Tras estos puntos preliminares,

formen parte de la sustancia material de las obras, suministros o servicios, siempre que estén vinculados al objeto del contrato y guarden proporción con el valor y los objetivos de este” (art. 126.2 LCSP).

15 Desde el inicio del expediente deberá determinarse el objeto del contrato y se pondrá de manifiesto la necesidad, características e importe de la prestación, conforme a la LCSP y su reglamento de desarrollo.

16 Podría diferenciarse una fase entre la preparación y la adjudicación consistente en la fase de selección de operadores, sin embargo, si se ciñe el análisis a la nomenclatura y a la división material y procedural que realiza la ley, es posible incluir esta subfase en la adjudicación o, incluso, en la fase preparatoria.

17 Es frecuente que este *iter* que se expone se utilice entre la doctrina académica y en las guías públicas de contratación pública socialmente responsable para explicar la implementación de cláusulas sociolaborales.

18 Aunque podría incluirse este paso en una fase denominada *selección de operadores o participantes*.

el órgano administrativo debe valorar las ofertas presentadas por los distintos licitadores que no sean excluidos del procedimiento de tal modo que, aquella que reciba una mayor puntuación conforme a los criterios de valoración de ofertas prescritos en los pliegos, resultará adjudicataria del contrato (por tanto, no se valoran las características de empresa sino las de la oferta). Además, en caso de que exista un empate entre distintos empresarios como resultado de la valoración realizada mediante los criterios de adjudicación, se aplican los criterios de desempate para resolver la adjudicación que pueden atender a características de la oferta o bien del operador. En segundo lugar, y una vez adjudicado el contrato, este se ejecutará conforme a las condiciones de ejecución estipuladas previamente en los pliegos de contratación.

Puede adelantarse que las cláusulas ecolaborales podrían ser implementadas, sobre todo, como criterios de selección y adjudicación y como condiciones especiales de ejecución. Los de selección son necesarios para concurrir a la fase de adjudicación. Los criterios de valoración de ofertas tan solo otorgan más puntuación a quienes cumplan con ellos, pero no es estrictamente necesario cumplir con ellos. Las condiciones de ejecución son directamente cláusulas que ha de cumplir el contratista. Al fin y al cabo cada órgano de contratación deberá decidir conforme a criterios de proporcionalidad y adecuación qué quiere conseguir y en qué fase incluir la cláusula.

De nuevo, a modo de ejemplo: una universidad pública decide contratar el servicio de cafetería y restaurante con una empresa privada. Una decisión externalizadora o tercerizadora que, de entrada, supone un grado de desresponsabilización. Con todo, haciendo uso de una visión estratégica y dinámica de la contratación pública, la universidad puede plantear como objetivo accesorio del contrato el fomento, por un lado, del empleo de personas de mediana y avanzada edad desempleadas de larga duración y, por otro lado, de la creación de puestos o tareas dedicadas al cuidado medioambiental; todo ello en el marco del contrato. En términos específicos, al licitar el servicio de cafetería podría señalar criterios de adjudicación (otorgar más puntuación al que cumpla con dichos

requisitos) o condiciones especiales de ejecución (directamente obligaciones) para que las empresas contratistas del servicio de cafetería contribuyan a emplear a un número o proporción de personas de estos perfiles para reducir la situación de vulnerabilidad en términos cuantitativos y cualitativos. También puede puntuarse o directamente exigirse la creación o modificación de tareas o puestos de trabajo orientados a la formación ambiental, reducción de los residuos, el reciclaje de estos, etc.

CONCLUSIONES

El trabajo decente y los empleos verdes, aun constituyendo conceptos ciertamente difusos, representan uno de los objetivos inmanentes a la misión propia del constitucionalismo social frente a la desigualdad y la (sobre)explotación de personas y recursos. Las instituciones públicas son las depositarias y garantes del interés general y ante los desafíos derivados del funcionamiento del sistema productivo –a la vista de que la libre autonomía de la voluntad de los agentes privados no resulta fructuosa– deben plantear y replantear su actividad para dotar de eficacia y eficiencia a sus cometidos.

La contratación pública constituye un polo de gasto público y de *saber hacer* muy relevante en términos cuantitativos y cualitativos. Dejar el 20 por ciento del gasto de los Estados al margen de una concepción holística entorpece o evita que los poderes públicos lleven a cabo sus misiones constitucionales. En este sentido, la CPEs se ha revelado en ciertos países europeos como un instrumento social y ambientalmente útil cuando incorpora criterios de selección, adjudicación y ejecución en materia sociolaboral y medioambiental. Si bien es cierto que su implementación práctica está siendo contestada por ciertos actores públicos (como tribunales administrativos y juntas consultivas) y privados (como patronales y empresas contratistas) desde posiciones tradicionalistas y económico-estatalistas, el ordenamiento europeo, y especialmente el español, han otorgado cobertura normativa para dotar de validez, eficacia y justicia a las cláusulas ecolaborales.

BIBLIOGRAFÍA

Aylwin, Vicente; Betroni, Stefani & Castilla, Karlos (2023). *Impactos del cambio climático en los derechos humanos. Documento de trabajo N°2.* Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya.

Bobbio, Norberto (1986). *¿Qué socialismo? Discusión de una alternativa.* Barcelona: Plaza & Janés.

Baylos Grau, Antonio (2013). La deconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012. *Revista de Derecho Social*, 61, 19-42.

Ferrajoli, Luigi (2014). *La democracia a través de los derechos: el constitucionalismo garantista como modelo teórico y como proyecto político.* Madrid: Trotta.

Fuertes Giné, Leticia (2021). La contratación pública sostenible bajo la lente del concepto paraguas. *Revista General de Derecho Administrativo*, 58.

Gallart Folch, Alexandre (1936). *Derecho Español del trabajo.* Barcelona: Editorial Labor.

García Luengo, Javier (2022). *Los pliegos de cláusulas administrativas particulares.* Madrid: Iustel.

García Pelayo, Manuel (1982). *Las transformaciones del Estado contemporáneo.* Madrid: Alianza Universidad.

Guamán Hernández, Adoración y Noguera Fernández, Albert (2014). *Derechos sociales, integración económica y medidas de austeridad: la UE contra el constitucionalismo social.* Albacete: Editorial Bomarzo.

Guamán Hernández, Adoración y Sánchez Ocaña, José Miguel (2017). Cuarenta años de constitución del trabajo: historia de un proceso deconstituyente. *Ius fugit: Revista interdisciplinar de estudios histórico-jurídicos*, 20, 183-246.

Harcker, Andrew (1961). Sociology and ideology. En Max Black (Ed.), *The Social Theories of Talcott Parsons.* Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Lesmes Zabalegui, Santiago (2006). *Guía de contratación pública sostenible. Incorporación de criterios sociales.* Fundación Centro de Recursos ambientales de Navarra.

Mazzucato, Mariana y Collington, Rosie (2024). *El gran engaño*. Madrid: Taurus.

Miliband, Ralph (1970). *El Estado en la sociedad capitalista*. México: Siglo XXI.

Miñarro Yanini, Margarita (2024). Los empleos verdes y sus políticas de mercado de trabajo: un motor pendiente de arranque en la transición ecológica. En José Luis Monereo Pérez (Coord.), *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía: XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (pp. 711-723). Monografías de Temas Laborales, 66.

Muñoz Machado, Santiago (2016). *Tratado de derecho administrativo y derecho público general. Tomo XIV. La actividad regulatoria de la Administración*. BOE.

Pisarello, Gerardo (2001). Del Estado social legislativo al Estado social constitucional: por una protección compleja de los derechos sociales. *Isonomía*, (15), 81-107.

Preciado Domènech, Carlos Hugo (2016). *Interpretación de los Derechos Humanos y los Derechos Fundamentales*. Navarra: Aranzadi.

Yanini, M. (2024). Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo. *Lex Social.: Revista de Derechos Sociales*, 14(2), 1-26.

**LA NECESIDAD DE ESTRATEGIAS
DESDE LO COLECTIVO-SINDICAL Y
HACIA LO GLOBAL**

LA JUSTICIA SOCIAL DEL SIGLO XXI

DE LA CLASE SOCIAL AL INDIVIDUO MERITOCRÁTICO. EL DESAFÍO SINDICAL

Mónica G. Sladogna

UN DIAGNÓSTICO PRECOZ DE LOS PROBLEMAS

A principio de los años sesenta, Michel Crozier escribe un artículo denominado “Sociología del sindicalismo”, en el cual reflexiona sobre las dificultades, las complejidades y ambigüedades que se encuentran en una etapa de crecimiento en su capacidad de representación para analizar en una perspectiva sociológica el sindicalismo. Dentro de las dificultades que enumera sostiene que “las organizaciones sindicales son generalmente, y es natural, muy reticentes ante la perspectiva de cualquier trabajo sociológico sobre su papel y su funcionamiento”. Dos razones brindan: si son “débiles” y “ricas en entusiasmo”, temen que la investigación descubra zonas grises de la organización que debilite su “prestigio mítico y su fuerza de propaganda”. Si son “poderosas y prósperas”, su vulnerabilidad puede quedar expuestas ya que para “actuar y triunfar” deben “establecer relaciones estrechas con el mundo patronal y de la política y traicionar así, de cierta manera, su ideal oficial”. Frente

a este diagnóstico, él va a proponer cinco perspectivas de análisis complementarias que son “los puntos de vista”: genético, estructural, funcional, ideológico y del cambio. A los fines del presente artículo, retomaremos más adelante los puntos de vista estructural, funcional y del cambio para analizar cómo son atravesados por el actual contexto tecnológico y organizacional del capitalismo actual.

Veinte años después, a principio de los años ochenta, Claus Offe en su texto sobre “La gestión política” cuestiona el concepto del “sindicato unificado” que se encuentra de forma latente en “la hipótesis de que el movimiento obrero podrá cumplir sus objetivos con mayor eficacia si está organizado de forma tal que le impida dispersarse a lo largo de líneas políticas e ideológicas internas o externas”. “La convicción de la *unidad real* y de los intereses comunes de todas aquellas personas que, al carecer de propiedades dependen de la venta de su fuerza de trabajo y materialmente de los salarios que reciben a cambio de este trabajo”, tuvo un papel predominante en los orígenes del movimiento obrero. Estos intereses comunes derivados de una situación socioeconómica común: “la clase trabajadora” subordinan en el accionar político los “intereses especiales” (ocupación, género, nacionalidad, edad) a un papel secundario. Y advierte en el mismo artículo que “para un número cada vez mayor de trabajadores jóvenes, el sindicato ya no es percibido como el representante principal de sus intereses –evolución que los signos de parálisis burocrática del trabajo sindical con la juventud no hacen sino reforzar–”.

DESIGUALDAD Y JUSTICIA SOCIAL EN EL SIGLO XX: LA CLASE OBRERA VA AL PARAÍSO

Para François Dubet existen “dos grandes concepciones de la justicia social: la igualdad de posiciones o lugares y la igualdad de oportunidades”, ambas tienen como objetivo “reducir la tensión fundamental que existe en las sociedades democráticas entre la afirmación de la igualdad de todos los individuos y las inequidades sociales nacidas de las tradiciones y de la competencia de los intereses en pugna” (Dubet, 2014). La igualdad de posiciones busca

reducir las desigualdades de los ingresos, de las condiciones de vida, del acceso a los servicios, de la seguridad de las diferentes posiciones sociales que ocupan las personas, buscando reducir las distancias en la estructura social, promoviendo que “la movilidad social de los individuos no sea ya una prioridad”. En tanto, la igualdad de oportunidades ofrece a todos y todas “la posibilidad de ocupar las mejores posiciones en función de un principio meritocrático”, su objetivo es “luchar contra las discriminaciones que perturbarían una competencia al término de la cual los individuos, iguales en el punto de partida, ocuparían posiciones jerarquizadas”. En este caso, las inequidades son justas, ya que todas las posiciones están abiertas a todos.

Estas dos concepciones no “movilizan los mismos actores, ni ponen en juego los mismos intereses”, por ello la política pública jerarquiza una u otra. La justicia social en la perspectiva de las organizaciones sindicales, busca reducir las inequidades a través de los derechos laborales y sociales que promueve favoreciendo el reemplazo de las barreras sociales por los niveles sociales. La distribución y redistribución de la riqueza en el marco de esta perspectiva favoreció que la “lucha de clases” se transformara en compromisos sociales y reglas de derecho, creando “un mecanismo que transforma los conflictos sociales en participación política, en reducción de inequidades y en integración social”

De hecho, el movimiento hacia la igualdad ha consistido sobre todo en asegurar las posiciones ocupadas por los trabajadores gracias al derecho a huelga, a la atención médica, al ocio, a la vivienda, a la jubilación, etc. Esta igualdad se orienta no tanto a reducir directamente las distancias de los ingresos como a proteger los salarios (en especial los más modestos) de los riesgos engendrados por las vicisitudes de la vida (Dubet, 2014, p. 23).

Dando origen al principio de la “sociedad salarial” (Castel, 1995), ya que esta perspectiva de la justicia social, la de la igualdad de

posiciones, deriva del derecho al trabajo. Por tal motivo, hay que prestar particular atención a las perspectivas de “re-mercantilización”, derivadas ya no de intereses colectivamente organizados sino de percepciones individualizadas y meritocráticas de la igualdad.

DESIGUALDADES Y JUSTICIA SOCIAL EN EL SIGLO XXI: CUANDO LOS PROBLEMAS COLECTIVOS SE PERCIBEN INDIVIDUALMENTE

En una publicación más reciente François Dubet (Dubet, 2023) sostiene que el llamado régimen de desigualdades se ha transformado, en tanto en “las sociedades industriales y nacionales las desigualdades sociales eran percibidas, ante todo, como desigualdades de clase, hoy en día vivimos en un régimen de desigualdades múltiples en el cual las desigualdades “estallan” y se individualizan más aún porque aumentan o se reducen según la manera en que se las mida. La experiencia subjetiva de las desigualdades propias de un sistema de clases, que a veces lleva a olvidar otras muchas desigualdades, actualmente está recubierta por una sumatoria de experiencias singulares e individualizadas en las cuales cada uno se siente desigual “en calidad de”: en calidad de trabajador, precarizado o estable, joven o viejo, hombre o mujer, titular de un diploma universitario útil o sin él; en función del lugar donde uno viva, de su pertenencia a una minoría discriminada” (el subrayado es nuestro).

El régimen de las desigualdades de clase nace en el seno de los conflictos laborales y sociales, frente a las consecuencias de la revolución industrial. Por tal motivo, sostiene el autor que las desigualdades sociales en este tipo de sociedad se “inscriben en un sistema de clases y la clase social para ser un concepto `total’” (Dubet, 2023). Es decir, un concepto que engloba a los distintos estratos sociales y define el conflicto social, las identidades colectivas (capital y el trabajo) y un modo de representación político-sindical.

Sin embargo, el siglo XXI se caracteriza por una fuerte transición entre el capitalismo industrial y el capitalismo financiero, y esta “mutación” trastoca las relaciones de clases al trastocar las economías nacionales donde se insertaban. La soberanía del Estado nación ya no parece tal. Estos procesos cuestionan la concepción

de solidaridad y justicia social que se generaron en el marco de las sociedades industriales y nacionales.

La intersectorialidad de la desigualdad se percibe a nivel de cada uno/a, es decir, en relación con las múltiples desigualdades que nos atraviesan: trabajo-empleo, precariedad, sexo, edad, origen étnico, trayectorias y así quasi al infinito. Esta intersectorialidad de la desigualdad inclina la balanza de la justicia social hacia la igualdad de oportunidades meritocráticas; ya no se trata de la explotación capitalista sino de una discriminación autopercibida, no se trata de la inclusión social ascendente, sino de las oportunidades individuales de triunfar, donde el contexto no tiene incidencia.

DE LOS TOTALITARISMOS AL “INDIVIDUO TIRANO”: LA ERA DE LA INFORMACIÓN

Los años ochenta caracterizaron la discusión sobre el “sentido del trabajo” a nivel de las sociedades –el crecimiento del desempleo, la crisis del Estado de Bienestar y sus recetas para garantizar el pleno empleo–; dio lugar a una amplia bibliografía sobre el tema donde podemos citar diversos autores y autoras: André Gorz, Claus Offe, Dominique Medá, Jeremy Rifkin e incluso en los años cincuenta las preocupaciones del campo de la filosofía política que traía Hannah Arendt sobre la condición humana en una sociedad del trabajo sin trabajadores. Pero en estas diversas perspectivas se inferían alternativas aún de orden colectivo: la educación, el tiempo libre, el retorno del oficio.

Para Éric Sadin (2022) se ha iniciado una nueva era, la del “individuo tirano”, el riesgo ya no es el totalitarismo sino el autogobierno de los individuos. Un proceso de despolitización que se mueve hacia un horizonte marcado por el fin de las ideologías colectivas, por un “desprenderse de las referencias compartidas”, el pasaje de las utopías colectivas a la distopía.

Para este autor, los años 1997 y 1998 dan inicio a una nueva era caracterizada por la combinación de dos dispositivos cuyo uso se generaliza al mismo tiempo que favorece procesos de individualización: internet y telefonía móvil. Una combinación que dota a

quienes la usan de autonomía, de soberanía, de la construcción de sentidos individuales frente a fenómenos colectivos. Garantizan el acceso al mundo a través de las pantallas, al mismo tiempo que los motores de búsqueda satisfacen nuestra demanda e incluso se adelantan a ella. Una tecnología que percibe nuestra necesidad-deseo antes que nosotros.

Estas tecnologías ahora son “personales”, si bien en un comienzo por un tema de costos y tamaño las computadoras estaban en las oficinas, las empresas, los institutos de investigación, etc., la disminución de su tamaño y peso gracias a baterías cada vez más livianas y capaces de garantizarnos por más tiempo autonomía sin perder información guardada, nos ha permitido apropiarnos de una forma nunca pensada de los “medios de producción” de la información, del conocimiento. Tal como lo afirmamos en un artículo que compartimos con Svenja Blanke (Blanke y Sladogna, 2023), el litio es el recurso natural por excelencia y los datos el nuevo petróleo.

Para Sadin, en los inicios de 2010 se produce un giro entre la sociedad de la información (él lo llama “capitalismo cognitivo”) y lo que denomina “el capitalismo de los afectos, que trabaja para captar la atención por medio de técnicas que se valían de los halagos y que eran capaces de generar la sensación, destinada a ser reiterada indefinidamente, de la importancia de uno mismo”. El “like” hace su entrada triunfal y la Inteligencia Artificial será la lectora que organiza estos halagos, perfila, anticipa conductas y las promueve. Sadin, en otro de sus textos, dirá que a partir de esa misma década “cualquiera, sin molestias, con aplomo, como la manifestación sin límites de la `libertad de expresión’” (Sadin, 2021), puede a través del uso de estas tecnologías afirmar hechos sin verificarlos, dando lugar a la emergencia de un “nuevo régimen de verdad”. La era de la posverdad hace su ingreso desde la hegemonía de la subjetividad.

Pero para el mundo del trabajo, esta combinación entre internet y dispositivos móviles de diverso tipo favorecerá la coordinación de formas de organizar la producción de vertical y concentrada a horizontal y tercerizada. Tal como lo analizan las autoras antes mencionadas (Blanke y Sladogna, 2023), la desterritorialización de

la producción rompe colectivos de trabajadores y trabajadoras para llegar con nuevas formas de control del personal todo el tiempo y en todo lugar, de organización del tiempo (24-7) y el espacio de trabajo (del puesto a los lugares donde trabajar) que requieren cada vez más el desarrollo de responsabilidades personales, definidas en términos de autonomía o capacidad emprendedora. Un nuevo sujeto hace su aparición, portador/a de una cultura del trabajo marcada por el individualismo meritocrático, por la percepción de la libertad frente al *autoritarismo de lo colectivo*, aunque esto sea el derecho laboral o la protección social.

LA RECONSTRUCCIÓN DE LO COLECTIVO: EL DESAFÍO SINDICAL

El desafío de llevar la justicia social en términos de igualar condiciones en un contexto de desigualdades múltiples, muchas autopercebidas, requiere pensar y repensar los principios e instrumentos que se gestaron en el marco de una sociedad marcada por la lucha de las clases sociales, es decir, de la sociedad asalariada, donde el pleno empleo era el objetivo del Estado de bienestar, donde la informalidad era marginal, y el empleo era garantía de estabilidad, protección e inclusión social. Donde las organizaciones sindicales eran garantía de la justicia social a través de la igualdad de posiciones

Al inicio de este artículo, mencionamos las dificultades de la sociología del sindicalismo (Crozier, 1961), este autor nos proponía cinco puntos de vista para su análisis: genético, estructural, funcional, ideológico y del cambio. Tal como lo comentamos, creemos que este nuevo contexto, esta nueva subjetividad, esta nueva cultura del trabajo requieren revisar desde una perspectiva integral de qué manera la dinámica de innovación tecnológica y organizacional imbrica o superpone los fenómenos subjetivos, sociales, políticos, económicos e impacta en la estructura organizativa de un sindicalismo creado en espejo a la gran empresa propia del capitalismo industrial del siglo XX.

No se trata de incorporar un nuevo recuadro al organigrama o cambiar el nombre a las secretarías o departamentos. Analizar la estructura sindical desde la perspectiva del impacto de

la tercerización, la digitalización, la representación de intereses cambiantes modifica la estructura sindical, introduciendo cambios disruptivos en los procesos comunicacionales que le dan vida y en los medios que permiten reconocerlos, entenderlos y comprenderlos.

La negociación colectiva enfrenta identidades, desigualdades y solidaridades cada vez más fragmentadas. Plantea una dinámica de negociación, una profesionalización de otro orden que combine experiencia y nuevos campos disciplinares, requerirá del armado de nuevas alianzas estratégicas en el marco de definiciones de política sindical abiertas a la dinámica del cambio para anticipar y prever, para negociar con bases sólidas. Una negociación colectiva más abierta a la información, más amigable con las nuevas demandas sociales e individuales.

El desafío es pensar la lucha, el diálogo y el consenso social de actores, es decir, el sindicalismo como factor de cambio; adecuar los instrumentos de lucha, los medios más adecuados a estos contextos donde prima la desigualdad y elementos aspiracionales individualizados. La posibilidad de construir demandas colectivas a partir de necesidades individuales y de transformar los afectos negativos percibidos individualmente: falta de reconocimiento, frustración, enojo, ansiedad, nos convoca a reflexionar sobre la sociología del sindicalismo del siglo XXI.

BIBLIOGRAFÍA

Blanke, Svenja y Sladogna, Mónica (2023). ¿Cómo trabajaremos en América Latina? Inteligencia Artificial y trabajo en la periferia del capitalismo. *Revista Nueva Sociedad*, (307).

Castel, Robert (1995). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

Crozier, Michel (1961). Sociología del sindicalismo. En Georges Friedmann y Pierre Naville, *Tratado de Sociología del Trabajo II*. (Cap. XVIII: Movimiento obrero y conflictos del trabajo). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Dubet, François (2014). *Repensar la justicia social. Contra el mito de la igualdad de oportunidades*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Dubet, François (2023). *El nuevo régimen de las desigualdades solitarias. Qué hacer cuando la injusticia social se sufre como un problema individual.* Buenos Aires: Siglo XXI.

Offe, Claus (1992). *La gestión política.* Buenos Aires: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sadin, Éric (2021). *La inteligencia artificial o el desafío del siglo. Anatomía de un antihumanismo radical.* Buenos Aires: Caja Negra.

Sadin, Éric (2022). *La era del individuo tirano. El fin del mundo común.* Buenos Aires: Caja Negra.

LA DEMOCRATIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, SINDICATO ACTOR PRINCIPAL

Cristina Faciaben

La democracia económica siempre se ha quedado
en la puerta de las empresas.

Marcelino Camacho,

Secretario General de Comisiones Obreras, 1976-1987

El objeto de estas páginas es poner en valor cómo la integración de los principios democráticos, tanto en la sociedad como en la empresa, puede conducir a ambientes y comunidades más justas, equitativas y productivas, promoviendo una mayor satisfacción y bienestar entre los ciudadanos y las personas trabajadoras y cómo el sindicato se constituye como un actor clave en la democratización de las relaciones laborales y de las sociedades en general.

Trabajo y sociedad están intrínsecamente ligados, no puede desvincularse uno del otro. Así, los cambios en uno afectan profundamente al otro. Entornos laborales sostenibles, inclusivos y justos, contribuyen al bienestar de los miembros y al progreso del conjunto de la sociedad.

La garantía de derechos de las personas trabajadoras y el trabajo decente fortalecen la democracia, tanto en la empresa como en la sociedad, porque tampoco puede desligarse la democracia en el trabajo de la democracia en la sociedad.

Pero empecemos hablando de trabajo y sociedad. El trabajo sigue siendo un pilar de la vida de las personas, las sociedades y la política. La función social del trabajo, en su triple dimensión, por un lado, como instrumento para atender las necesidades materiales; por otro, como factor de realización personal, y, por último, como elemento de cohesión de las personas en una sociedad, asegura el bienestar económico, al tiempo que fomenta la justicia social, la salud y la cohesión comunitaria. Los objetivos de crecimiento y desarrollo inclusivos y equilibrados que inspiran la Agenda 2030¹ y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas subrayan la necesidad creciente de que las personas formemos parte y contribuyamos a la consecución de los objetivos sociales globales en términos de justicia y de equidad, y de que el trabajo sea un vehículo para hacerlos realidad.

Tal y como determina la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Programa de Trabajo Decente,² solo el trabajo decente proporciona

la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo; la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos y todas; mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social; libertad para que los individuos expresen sus opiniones; se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas; y la igualdad de oportunidades y trato para todos y todas, mujeres y hombres.

Así, si el trabajo no es decente no podrá ser un medio de supervivencia que garantice evitar la pobreza; en función del contenido y la organización del trabajo se garantizará o no la realización personal de quien lo desarrolla y la cohesión social,

1 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible>

2 <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

estará en función de las conexiones que se produzcan a través del trabajo con compañeros y compañeras y empleadores y empleadoras, así como con la sociedad en su conjunto. La pérdida de empleo o el paso a una situación pasiva puede tener importantes efectos psicológicos, por la pérdida de redes de conexión de personas y sociedad que facilita el trabajo y que pueden ser formales –como las que se establecen normativamente–, personales o colaborativas –las que se dan con las personas con las que se interactúa–, materiales o asociativas y comunitarias.

Entendemos la gobernanza democrática como aquella que equilibra demandas sociales y capacidad de respuesta gubernamental. Esta respuesta se construye sobre diversos factores, entre los que las cuestiones laborales deben estar en el centro. Una sociedad justa requiere igualdad política y económica, los derechos laborales colectivos como la libertad sindical, el derecho a la huelga o la negociación colectiva permiten reequilibrar desigualdades y redistribuir la riqueza. Así, la promoción del trabajo decente debería primar en las agendas gubernamentales nacionales para fortalecer la democracia.

La Carta Democrática Interamericana³ que aprobó la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) en 2001 reconoce explícitamente que el derecho de los y las trabajadoras a la libre asociación para la defensa y la promoción de sus intereses es fundamental para la plena realización del ideario democrático. Se reconoce, por lo tanto, la correlación entre la institucionalidad laboral y la gobernabilidad democrática y la interdependencia y el refuerzo mutuo que existe entre democracia y desarrollo económico y social. La promoción y el fortalecimiento democrático requieren el ejercicio pleno de los derechos de las personas trabajadoras y la aplicación de las normas laborales. La democracia se fortalece con la mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida.

3 http://www.oas.org/charter/docs_es/resolucion1_es.htm

La democracia, como sistema político y como tipo de sociedad o de Estado, está en crisis en demasiados países. La democracia en el trabajo todavía es una utopía en gran parte del mundo, y allí donde está institucionalizada adolece de importantes déficits de desarrollo.

Apuntábamos al inicio los vínculos entre democracia en el trabajo y democracia en el resto de las esferas y la forma en que ejercen influencia la una sobre la otra. La democracia en el trabajo contribuye a revitalizar la democracia en general y la participación en el entorno laboral debería ser ineludible en una sociedad democrática, como iremos desgranando a continuación.

En Estados sin sistemas democráticos, o directamente autocráticos o dictatoriales, no se concibe la democracia en el seno de las empresas. En cambio, allí donde las democracias industriales están más desarrolladas, estas se constituyen como pilares básicos de la democracia económica junto a otras formas de participación cívica.

No voy a ahondar en el concepto de democracia como sistema político. Únicamente apunto que se entiende por democracia en la empresa al conjunto de prácticas que promueven la participación y el empoderamiento de las personas trabajadoras en las decisiones corporativas y que incluyen, entre otras, la participación a través de representación legal de las personas trabajadoras (delegados y delegadas de personal o comités de empresa) en la toma de decisiones y la defensa de sus compañeros y compañeras u otros instrumentos de participación. Otros instrumentos de democracia en el trabajo son la delegación de responsabilidades y la dotación de autonomía para los y las trabajadoras en la toma de decisiones de sus áreas de trabajo. Asimismo, son muestras de democracia laboral la garantía de transparencia y la rendición de cuentas mediante el acceso de la parte trabajadora a información sobre la empresa y la comunicación. Por último, se incluyen también políticas inclusivas que aseguren la igualdad de oportunidades y el trato justo a todas las personas trabajadoras o sistemas justos de remuneración, formación y promoción

profesional. En síntesis, la democracia en el trabajo se refiere a todas las instituciones y organizaciones que, de alguna manera, potencian la voz de los trabajadores y el control democrático en su trabajo, en las empresas y en la economía en general.

Norberto Bobbio sentenció en 1985 que “el espacio y tiempo de trabajo se rige por prácticas autocráticas y no democráticas, se trata de una promesa incumplida de la democracia”.⁴ La cuestión inmediata que surge es que si, en general, se consideran legítimos y eficaces los principios de los Estados democráticos de derecho basados en la separación de poderes, la rendición de cuentas y el voto universal para gobernar sociedades plurales de forma justa y pacífica, entonces ¿por qué no se generaliza la democratización de las relaciones laborales? Algo que afirma de forma taxativa el filósofo Robert Dahl: “si la democracia está justificada para gobernar el Estado, también debe estar justificada para gobernar las empresas económicas”.

Una persona trabajadora, por principios, es una ciudadana de un Estado, al tiempo que un miembro de la empresa y no una mercancía, a pesar de su subordinación al/a empleador/a, es titular de derechos humanos y derechos fundamentales irrenunciables e inherentes a la condición humana. Por lo tanto, y tal como defendía el mencionado Dahl en 1989, existe un derecho moral de los y las trabajadoras a participar en las decisiones económicas que les afectan.

Los inicios de la noción de democracia en el trabajo buscaban lograr una mayor eficacia y productividad dentro de la organización mediante la participación de los y las trabajadoras, lo que facilitaba al mismo tiempo su mayor apertura ante el cambio. Se trata de una visión utilitarista y economicista de la democracia industrial que persigue únicamente beneficios económicos, mayor productividad y flexibilidad empresarial sin considerar la justicia y la democracia como fines en sí mismas.

4 Bobbio, Norberto (1985). *El futuro de la democracia*. Barcelona: Plaza y Janés.

En otras ocasiones, se pretende vender el discurso sobre la implicación de los y las trabajadoras en las decisiones estratégicas, cuando en realidad se limita su presencia a espacios vacíos de capacidad de influencia, lo que lleva a la desconfianza, la decepción y el desinterés de las personas trabajadoras. Todo proceso que se auto-proclame como de democracia en la empresa debería perseguir la mejora real de la capacidad de decisión de las personas trabajadoras a diferentes niveles: procesos de trabajo, condiciones laborales y orientación estratégica de la organización. Una empresa no puede definirse únicamente por el interés de sus accionistas (capitalistas) y equipo directivo, sino también por el de las partes interesadas, como principio de gobierno corporativo. Lo que significa que los intereses sociales pueden hacerse efectivos a nivel de toma de decisiones de una empresa.

Son múltiples los impactos positivos y beneficios asociados a la democracia en el trabajo. Sin ánimo exhaustivo, se apuntan los más destacados.

En cuanto a la interconexión de la democracia en el trabajo con la democracia en el plano social, se ha demostrado empíricamente el vínculo entre una mayor presencia de las instituciones democráticas en los lugares de trabajo y mayores niveles de igualdad, satisfacción de los y las trabajadoras, así como una participación política generalizada. La democracia en el lugar de trabajo puede fomentar la participación pública en los procesos democráticos. Porque la democracia consiste en algo más que votar cada cierto tiempo. Una democracia política necesita una ciudadanía crítica y librepensadora convencida del valor de la democracia, de que el pueblo sea escuchado, de la libertad de expresión y asociación y de la toma colectiva de decisiones.

Las buenas prácticas desarrolladas a partir de la democracia en el lugar de trabajo se pueden transmitir y generar una “mejor ciudadanía” en cuanto a participación, implicación y mayor preocupación por el bien común y redundar en creer y apoyar a la democracia y que esta funcione mejor. Es un valor educativo para reforzar la cultura política democrática a nivel social. Los países

con altos niveles de democracia en el trabajo son también los mejor situados en el Índice de Democracia de *The Economist*.⁵

Las decisiones tomadas con mandato democrático que obligan a rendir cuentas de sus actos, tanto en la esfera pública (sociedad) como en la privada que representa la empresa, tienen mayor apoyo y contribuyen a la cohesión y la paz social.

Respecto de los beneficios en el propio lugar de trabajo, la propia Comisión Europea afirma que una representación de los y las trabajadores que funcione bien puede contribuir a la modernización y el rendimiento de la empresa.

Permite, además, lograr relaciones laborales de mayor calidad; estabilidad; salarios más altos; mayor protección de salud; de seguridad laboral; previene el acoso; mejora la productividad y la implicación de los trabajadores y trabajadoras; mayor innovación; mejor organización del trabajo y toma de decisiones; transiciones digital, verde, demográfica justas socialmente; igualdad de género; como alternativa a reducción de empleos ante la crisis. Asimismo, hacer partícipes a las personas trabajadoras de las decisiones que las afectan, legitima las mismas y las hace más justas. Además, otorgar el derecho de control a los trabajadores y trabajadoras no vulnera el derecho de propiedad.

Supone una mejor protección de la salud y la seguridad de los y las trabajadoras; más igualdad; más sostenibilidad y una mayor productividad.

De todo lo anterior se desprende que una mayor democracia en el trabajo es esencial para lograr mayores niveles de igualdad y satisfacción en el lugar de trabajo, al tiempo que una sociedad más justa, inclusiva y un mercado de trabajo más preparado para el futuro.

5 El Índice de Democracia se elabora desde 2006 por parte de la “Unidad de Inteligencia” de la revista británica *The Economist*. Valora la salud democrática del planeta (representada por 167 países y territorios). El informe establece cuatro categorías para calificar el nivel democrático de cada país —democracia plena, democracia deficiente, régimen híbrido y régimen autoritario— basándose en su sistema electoral y pluralismo político, las libertades civiles, el funcionamiento de su gobierno, la participación política y la cultura política. <https://www.eiu.com>

Entonces, ¿por qué hay niveles tan bajos de democracia en el trabajo? El caso concreto de España responde a motivos culturales –el empresariado español es en general reticente a su implantación– y razones políticas, que se han venido canalizando a través de las diversas reformas laborales de carácter eminentemente neoliberal.

Pero detengámonos en el caso de la Unión Europea, con una salud democrática generalizada –aunque con algún Estado que presenta ciertos déficits–; con su diversidad de realidades en cuanto a democracia en el trabajo y con un marco normativo comunitario.

Para el proyecto de construcción europea, la democracia política y la democracia en el trabajo son valores superiores. Una democracia en el trabajo que forma parte del modelo social europeo y que constituye un factor clave para el desarrollo sostenible, el trabajo decente y el progreso social. La noción de democracia en el trabajo está incluida en la Carta Social Europea, en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en las normativas de los Estados miembros en diferentes formas: información y consulta de los y las trabajadoras, negociación colectiva, diálogo social y participación de las personas trabajadoras en los órganos de administración, de dirección o de control de las empresas. Se considera, incluso, que la democracia en el trabajo puede contribuir al desarrollo sostenible de la UE y a una economía de mercado competitiva e integradora, que conduzca al pleno empleo, el trabajo decente y el progreso social, así como al crecimiento sostenible.

Para el sindicalismo europeo que representa la Confederación Europea de Sindicatos (CES) una Europa más social, justa e inclusiva solo se logrará con el ejercicio de una democracia más fuerte en el trabajo, con derechos sindicales y a la negociación colectiva reforzados.

El proyecto de construcción europea se comprometió a otorgar a las personas trabajadoras europeas el derecho a participar en la toma de decisiones de la empresa. Desde los años setenta del siglo XX se han ido aprobando Directivas Europeas que complementan y mejoran los derechos nacionales de participación de las y los trabajadores, en particular, y de acuerdo con el Tratado fundacional de la

UE, el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras a la información y consulta como derechos fundamentales de la UE, Pilar Europeo de Derechos Sociales, Directivas sobre Comités de Empresa europeos (94/45/CE y la Directiva refundida 2009/38/CE), sobre sociedades europeas (2001/86/CE) y la Directiva marco (2002/14/CE) sobre información y consulta, y otros instrumentos jurídicos (por ejemplo, en materia de salud y seguridad).

Se acaba de aprobar la negociación de la revisión de la Directiva de Comités de empresa europeos. El Consejo de la Unión Europea ha manifestado en su posición de negociación⁶ su compromiso con la participación de los y las trabajadoras y considera que la revisión “contribuirá a garantizar que los trabajadores de las grandes empresas multinacionales de la UE puedan tener voz en las decisiones que les afectan”. Por su parte, en su informe el Parlamento Europeo⁷ afirma que el reconocimiento legal del derecho a la participación de las personas es limitado y destaca

la importancia de que los representantes de los y las trabajadoras, y en particular los comités de empresa europeos, participen de manera constructiva, tras haber sido efectivamente informados y consultados, en la elaboración y aplicación de los asuntos transnacionales que afecten de un modo determinante a los intereses de las personas trabajadoras para lo que es preciso abarcar los asuntos que revistan importancia para la mano de obra europea por el alcance de sus posibles efectos o que impliquen transferencias de actividades entre Estados miembros.

6 <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2024/06/20/strengthening-representation-of-eu-workers-in-multinational-companies-council-agrees-its-position-on-the-european-works-council-directive/#:~:text=El%20Consejo%20ha%20acordado%20su%20posici%C3%B3n%20de%20negociaci%C3%B3n,de%20los%20trabajadores%20en%20las%20grandes%20empresas%20multinacionales>.

7 Parlamento Europeo (2021). *Informe sobre la democracia en el trabajo: un marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y revisión de la Directiva sobre el comité de empresa europeo / A9-0331*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0331_ES.html

De igual forma destaca que

debe consultarse al comité de empresa europeo en asuntos relacionados, en particular, con la situación actual del empleo y las inversiones y su evolución probable, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de establecimientos o de partes importantes de estos, y los despidos colectivos; hace hincapié asimismo en que el compromiso de los comités de empresa europeos puede desarrollar y promover la cultura empresarial y la cohesión de las empresas y que los representantes de los trabajadores deben participar en la elaboración de los planes sociales, con el fin de regular los cambios que puedan afectar a los trabajadores y generar despidos; considera que es fundamental reforzar los comités de empresa europeos, teniendo en cuenta las diferencias en los sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros.

Desde 2010, el Centro de Competencia de Participación de Trabajadores Europeos (EWPCC) del Instituto Sindical Europeo (ETUI) de la Confederación Europea de Sindicatos, tiene una página web⁸ con información actualizada sobre participación en la empresa de las personas trabajadoras de la UE. Bajo el lema de “Un mundo mejor con más democracia en el trabajo” la web incluye el Índice de Participación Europea (EPI)⁹, un exhaustivo análisis

8 <https://www.worker-participation.eu/>

9 El Índice de Participación Europeo (EPI) es un indicador elaborado por el Instituto Sindical Europeo (ETUI) de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) que mide la fuerza de la participación de las personas trabajadoras a nivel europeo, la democracia en el trabajo. Tiene un rango de 0 a 1 y se calcula a nivel de país, por la combinación de tres factores: cobertura de la negociación colectiva y densidad sindical, presencia de representantes de las personas trabajadoras en los centros de trabajo, y representación de las personas trabajadoras en los consejos de administración de las empresas.

sobre los impactos e interrelaciones entre indicadores económicos –más allá del PIB–, la democracia política y la participación de las personas trabajadoras en la empresa.

Entre las principales conclusiones que pueden extraerse del estudio del ETUI destaca que dicha participación en las empresas no es un obstáculo para un crecimiento sostenible e inclusivo, sino todo lo contrario. El grupo de países con fuertes derechos de participación obtiene resultados mucho mejores que el grupo de países con derechos de participación débiles en cuanto a: tasa de empleo; gasto en I+D; proporción de energía renovable en el consumo total de energía; proporción de abandono prematuro de la educación y la formación, y proporción de la población en riesgo de pobreza o exclusión.

La relación que el estudio realiza entre los Índices de Democracia Política (IPD) y de Participación (EPI) es positiva. En países con más participación en la empresa hay mayor democracia política. Finlandia, el Estado con un EPI más elevado (8,46) también tiene el segundo mayor IDP (9,25), después de Suecia. Por su parte, Letonia tiene los menores índices de participación en el trabajo y democracia política, respectivamente 1,61 y 7,49. España, que se sitúa como el noveno Estado con peor EPI (3,36), tiene un Índice de Democracia Política del 8,18. Destaca el hecho de que España tiene mejor IPD que Francia mientras que el EPI francés es 4,26 puntos porcentuales inferior.

El estudio del ETUI muestra un aspecto negativo y preocupante, como es la tendencia a la baja del índice de participación en la empresa, consecuencia de la deriva conservadora en la UE, las sucesivas crisis económicas y la destrucción y precarización del empleo, los ataques al sindicalismo y los derechos sociales y laborales, que han derivado en el declive en la afiliación sindical, el debilitamiento de la negociación colectiva y la crisis de la participación de representantes de los y las trabajadoras en los consejos de administración de las empresas.

A lo largo de este artículo se ha hablado insistentemente del vínculo entre participación en la empresa –democracia en el

trabajo– y democracia política, ahora el centro lo ocupa el rol esencial que juega el sindicato en la consecución de ambos tipos de democracia.

Sin duda, el sindicato, como sujeto sociopolítico representante de los intereses generales de la clase trabajadora, además de canalizador de las reivindicaciones económicas y profesionales en el lugar de trabajo, tiene un papel protagónico, fundamental e imprescindible como el espacio colectivo capaz de democratizar los entornos laborales con su intervención y capacidad de negociación en aspectos cruciales de la empresa que afectan a quienes representan.

El sindicato construye la democracia en los lugares de trabajo, mediante la negociación colectiva de condiciones de trabajo, salarios decentes y justos, empleo, desarrollo de capacidades, pero también mediante sistemas democráticos de control del poder empresarial, lo que contribuye a la consideración de los y las trabajadoras como seres humanos, titulares de derechos y libertades, parte de la empresa y no una mera mercancía.

En 1984, Richard Freeman y James Medoff afirmaban en su libro *¿Qué hacen los sindicatos?* que la presencia de sindicatos tiene consecuencias beneficiosas, ya que fomentan que las personas trabajadoras expresen más sus ideas y preocupaciones sobre lo que ocurre en la empresa y mejora la motivación y la permanencia en la empresa. A su vez, la Fundación Europea para las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound) en su Encuesta sobre condiciones de trabajo en Europa 2021 mostraba que las personas trabajadoras con representación legal están un 35 por ciento más involucradas en mejoras en su trabajo, experimentan un 22 por ciento más la sensación de poder influir en las decisiones en el lugar de trabajo y en un 70 por ciento de los casos se sienten más motivadas.

A pesar de las tesis neoliberales que cuestionan el carácter político (de subordinación) de las relaciones de poder en la empresa, lo cierto es que existen. Los instrumentos para compensar los desequilibrios que esta subordinación genera, como son el sindicato en su doble faceta: en la empresa y como sujeto sociopolítico

mediante el diálogo social junto a las normas laborales que el Estado establece para defender al actor más débil en las relaciones laborales, constituyen piezas clave para la democratización en la empresa. Como toda participación, la de los y las trabajadoras en la empresa es un proceso social de naturaleza política.

Así, son vitales los instrumentos que equilibren la relación de poder desigual –y en ocasiones discrecional y arbitraria– que se produce en la empresa. Y es aquí donde el sujeto colectivo que supone el sindicato, representando a los y las trabajadoras, negociando condiciones de trabajo, controlando la actuación empresarial, convocando huelgas o conflictos colectivos y amparado por las normas laborales, actúa como compensador de las desigualdades que caracterizan a las relaciones laborales.

La democracia se promociona y fortalece con el ejercicio pleno de los derechos laborales y sindicales, la aplicación de las normas laborales básicas y la mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida de la clase trabajadora.

Las personas trabajadoras y sus sindicatos no son meras “partes interesadas” si no “partes consultivas” junto a accionistas y directivos. Solo así la participación de los y las trabajadoras constituirá un modelo pluralista de gobierno corporativo basado en democracia, equidad y eficacia. En este escenario, las decisiones en las que deben participar los sindicatos son aquellas referidas a políticas o medidas de gestión que puedan repercutir en los y las trabajadoras, el empleo y las condiciones de trabajo –como productividad, innovación, organización del trabajo, procesos laborales, orientación estratégica de la empresa, bienestar, reestructuraciones, transiciones, etc.–.

Como comprobábamos anteriormente en el análisis sobre el índice de participación (EPI) que elabora el Instituto Sindical Europeo de la CES (ETUI), los países con menores tasas de afiliación sindical y de cobertura de los convenios colectivos –que junto a la presencia en consejos de administración de empresas componen el EPI– son también los peor situados a nivel de democracia política, sufren mayores niveles de precariedad laboral y peores salarios.

Como hemos venido apuntando, no puede reducirse la noción de democracia en el trabajo a los derechos sindicales de información y consulta, negociación colectiva o derecho a la huelga. Deben considerarse también instrumentos e instituciones externas al lugar de trabajo como son el diálogo social; el control de la empresa por parte de las personas trabajadoras a través de la presencia sindical en los consejos de administración; la participación en asambleas de accionistas o la cogestión; la participación financiera; la libertad de asociación, de creación de sindicatos y de afiliación; el derecho a la información, consulta y acción sindical transfronteriza y transnacional en empresas multinacionales, entre otros. Con respeto, en todo caso, de las garantías legales de participación sindical al margen de la naturaleza, ubicación o propiedad de la empresa.

Merece mención especial el cuestionamiento sobre si el derecho de huelga forma parte del Convenio 87 de libertad sindical y derecho a sindicalización de la Organización Internacional del Trabajo. El grupo de los empresarios y un buen número de gobiernos miembros de la OIT llevan años poniendo en cuestión que el derecho a la huelga esté incluido en el ámbito del Convenio 87, e intentando limitar y debilitar uno de los principales derechos laborales colectivos y uno de los elementos fundamentales de presión sindical y de garantía de la democracia industrial. Desde el sindicalismo internacional que representa la Confederación Sindical Internacional (CSI) defendemos absolutamente que el derecho a la huelga está enraizado con el Convenio 87 y con la Constitución de la OIT, tal y como puede comprobarse en los Comentarios de la CSI remitidos a la comisión de Expertos en relación con el Convenio 87 y el derecho de huelga.¹⁰ La controversia legal respecto del derecho de huelga tendrá que dilucidarse en la Corte Internacional de Justicia (CIJ).

La negociación colectiva es el instrumento imprescindible para la democratización de la empresa. Por un lado, dado su valor legal y su legitimidad, ya que se trata de un acuerdo de los dos actores

10 https://ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_comments-spanish.pdf

principales de las relaciones laborales. Pero al mismo tiempo, por su carácter eminentemente colectivo versus el individualismo que preconiza el capitalismo. Se trata del elemento troncal de la acción sindical que actúa como factor redistribuidor de beneficios, como espacio generador de mejoras laborales y de vida, así como para la inclusión de cláusulas que abarquen cualquier cuestión acordada por las partes. No puede obviarse que, además, mejora y refuerza la capacidad de adaptación a los cambios.

Parece evidente, pues, que un entorno laboral democrático mejora la capacidad de acción de los y las trabajadoras y hace oír realmente su voz –tanto en el día a día en el lugar de trabajo como en la toma de decisiones que les afectan–. Para ello los sindicatos deben tener acceso a los conocimientos especializados necesarios y a la documentación justificativa sobre las decisiones de gestión para poder evaluar la incidencia y efectos de esas propuestas y poder proponer alternativas. Debe existir, en todo momento, un verdadero diálogo sobre estas alternativas entre los sindicatos y la dirección.

Pero son diversos los factores que erosionan o dificultan la democracia en el trabajo. Entre ellos destaca el aumento de la centralización de la toma de decisiones en la empresa y el temor de algunos empresarios o directivos a la intromisión del sindicato en su autoridad. También influye negativamente la ocultación de la verdadera propiedad de la empresa por la creciente entrada de fondos de capital en las empresas que además dificulta conocer dónde se definen las estrategias empresariales y por tanto cómo articular la participación de las personas trabajadoras en determinación de las mismas.

En un contexto con más reestructuraciones empresariales que afectan los intereses de los trabajadores y trabajadoras a nivel transnacional, es más necesario que las cuestiones transfronterizas se aborden con la participación de las personas trabajadoras en distintos niveles, especialmente ante la mayor centralización en la toma de decisiones y el menor espacio para la acción autónoma de la dirección a nivel local o nacional. Y aquí cobran especial relevancia los espacios de representación

sindical transnacional de las y los trabajadores y el trabajo coordinado del sindicalismo internacional.

El desarrollo del concepto de responsabilidad empresarial en el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos y medioambientales a lo largo de sus cadenas de valor debe incorporar la participación de los sindicatos, tanto de las empresas matrices como de las empresas situadas en los extremos de la cadena de valor. Esta participación, que constituye un ejemplo de democracia en el trabajo de ámbito transnacional, es vital para hacer realidad la vigilancia, garantía y respeto de los derechos y la reparación en caso de incumplimiento. Sin la participación sindical, la debida diligencia no será el instrumento generador de derechos que necesitamos.

Las nuevas formas de organización del trabajo que difieren enormemente de la tradicional organización industrial, con plantillas dispersas, menor presencialidad, teletrabajo, así como el uso intensivo de las nuevas tecnologías, pueden dificultar el desarrollo de elementos de democratización en el trabajo.

La digitalización puede aumentar el poder de control empresarial, deteriorando con ello la democracia en la empresa, si no se refuerzan los derechos digitales laborales individuales y colectivos que tienen un doble objetivo. El primero, el respeto de la vida privada y su intimidad. Y el segundo, reforzar la capacidad de control sindical. En materia de transparencia algorítmica, se hace imprescindible la participación sindical para evitar sesgos discriminatorios tanto en las fases de reclutamiento y selección, como de promoción y ascenso o de retribución, pluses, así como el uso abusivo en la organización y planificación de tareas que no respeten el derecho a la intimidad, la protección de datos, los horarios laborales, la actividad no laboral o que facilite la explotación laboral, la vulneración de condiciones de trabajo (como horario, descansos, desconexión digital) o que facilite la imposición discrecional de sanciones. Y aquí la negociación colectiva se erige como un instrumento fundamental para la inclusión de cláusulas garantistas y protecciónistas de las personas trabajadoras, así como para

el establecimiento de las condiciones en las que se aplica la digitalización y su control.

En relación con la cuestión del control algorítmico, la denominada Ley Rider española, que determina la laboralidad de los repartidores de plataforma y que reconoce a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras el derecho de acceso a la información sobre los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial que utilizan las empresas y que determinan las condiciones laborales de las y los trabajadores, es ejemplar y supone el reconocimiento legal a la participación de los y las trabajadoras a través del sindicato en el gobierno de la digitalización y la transformación tecnológica. Es imprescindible que este derecho se amplíe al resto de actividades laborales basadas en sistemas digitales para democratizar unas relaciones laborales especialmente desregularizadas donde los prejuicios y la discriminación que el algoritmo pueden provocar deben ser anticipados y controlados para así poder ser evitados mediante la intervención sindical. Es destacable que la Ley Rider fue fruto del acuerdo social –diálogo social– entre gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales.

Respecto de los cambios que la economía y los mercados de trabajo están viviendo, la inclusión activa y participativa del sindicato en los procesos de toma de decisiones de las empresas será esencial para garantizar los cambios rápidos, sustanciales y sostenibles en las estrategias y las políticas que requiere la doble transición digital y ecológica, lo que generará cambios considerables en el mundo laboral. Para que las transiciones sean justas socialmente, es imprescindible que las personas afectadas sean parte activa de las decisiones respecto de las mismas. El sindicato debe participar activamente y en todas las fases del proceso de transición (prospección, diseño de los planes de formación, cualificación y recualificación profesional, análisis de impacto, información, monitoreo). Esta participación sindical también supondrá una mayor garantía para las y los trabajadores más vulnerables en el proceso de transición hacia una economía verde y digital si se implementan también medidas de igualdad.

Pero no puede olvidarse que no existe democracia, ni en la sociedad ni en la empresa, si no hay igualdad. Las mujeres y las personas LGTBIQ+ siguen sin poder disfrutar de plenos derechos en un mundo laboral heteropatriarcal que las excluye –también– de los espacios de desarrollo de la democracia en el trabajo. Son necesarias normas que reconozcan sus derechos, políticas e instrumentos públicos que garanticen su ejercicio y que la prioridad sobre la igualdad siga reforzándose en las agendas sindicales.

Para finalizar, el compromiso del sindicalismo internacional con la democracia tanto en la esfera del trabajo como en la política es absoluto. El sindicalismo es internacionalista por definición y la cooperación sindical internacional ha sido un elemento fundamental para defender y reforzar la democracia política así como la democracia en el trabajo, mediante el fortalecimiento de los sindicatos en aquellos países donde se vulneran los derechos fundamentales –incluida la libertad sindical– y donde la democracia y el estado de derecho no son respetados, o directamente no se reconocen, los sindicalistas son perseguidos y la democracia en el trabajo es una utopía.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) que representa a 191 millones de trabajadoras y trabajadores en 169 países y tiene 340 organizaciones sindicales afiliadas viene desarrollando un importante trabajo a favor de la democracia, en todos sus ámbitos, en el mundo. Por un lado, con la publicación anual del Índice Global de los Derechos¹¹, informe sobre la situación actual de la lucha a escala mundial por la defensa y el ejercicio de los pilares básicos de la democracia: los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras y de los sindicatos. Documento que sirve de base para denunciar las vulneraciones de derechos que se producen por parte de Estados, así como de empresas. Destaca la denuncia de las siete multinacionales que más socavan la democracia

11 <https://ituc-csi.org/indice-global-de-los-derechos-2024?lang=en>

en el mundo,¹² mediante la financiación de movimientos y partidos políticos de extrema derecha, la oportunidad de expandir mensajes de odio y antidemocráticos en sus plataformas y/o prohibiendo la democratización de las relaciones laborales en el interior de sus organizaciones. Por otro lado, también es importante el trabajo de la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD)¹³ y sus proyectos sindicales de desarrollo en todo el mundo¹⁴ y las acciones de impulso y desarrollo de la Agenda 2030 y los ODS, especialmente el de Trabajo Decente, pero también la democracia, la participación y el diálogo social.

Está en marcha una ambiciosa campaña global de la CSI, denominada #PorlaDemocracia,¹⁵ que se basa en la demanda de democracia a tres niveles: en el trabajo, en la sociedad y a nivel mundial. La democracia en el trabajo requiere la reivindicación y defensa del derecho fundamental a la libertad sindical, a organizar sindicatos y a la huelga; la negociación colectiva y el diálogo social; la solidaridad de la clase trabajadora; la igualdad, el poder igualitario en las decisiones que afectan a nuestra salud, seguridad, perspectivas de empleo y al medio ambiente –incluyendo las medidas de transición industrial y ecológica–; el fin de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y la puesta en práctica del compromiso con la democracia.

La lucha por la democracia en las sociedades, exigiendo el derecho fundamental de expresión, reunión y protesta libre así como a la libre circulación y la autodeterminación; la justicia fiscal y la redistribución de la riqueza; la igualdad de género y de accesos a la protección social y a la salud y la educación universal; el fin del poder ilimitado de las transnacionales sobre

12 <https://www.ituc-csi.org/corporate-underminers-of-democracy-es>

13 <https://ituc-csi.org/cooperacion-al-desarrollo-sindical?lang=en>

14 <https://www.projects.ituc-csi.org>

15 <https://www.ituc-csi.org/fordemocracy>

los Estados; servicios públicos de calidad accesibles a todas las personas; una transición justa que proteja a nuestro planeta y a toda la población; la lucha contra la extrema derecha, nacionalismo, militarismo y supremacía racial.

Y a nivel mundial, se exige un multilateralismo democrático que permita la toma de decisiones más democráticos e inclusivos, que den prioridad al bienestar público y los derechos humanos y las normas laborales internacionales por encima de beneficios privados y que reflejen la voluntad de la gente trabajadora en todos los países. Que la agenda 2030 sea una realidad, así como la paz mundial.

La democratización de las relaciones laborales continúa siendo un objetivo lejano en gran parte de las empresas y lugares del mundo; el movimiento sindical a nivel local e internacional tiene el gran reto de lograr que la democracia económica deje de quedarse a las puertas y, por fin, entre en las empresas.

LA CARTA GLOBAL DE DERECHOS LABORALES, UNA INICIATIVA POLÍTICA EN LA ENCRUCIJADA DEL TIEMPO PRESENTE¹

**Joaquín Pérez Rey
Antonio Baylos Grau
Adoración Guamán Hernández**

EL CONGRESO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Los días 13 y 14 de noviembre de 2024 se celebró en Madrid, organizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y la Vicepresidencia Segunda del Gobierno, un Congreso Internacional del Trabajo que tenía por objeto “avanzar hacia un movimiento internacional laborista como movimiento global de aliados de los derechos de las personas trabajadoras y facilitar el intercambio de análisis y perspectivas críticas sobre su situación actual a nivel global”. Con ello se pretendía “aprender de las iniciativas legislativas más prometedoras y movilizar apoyo internacional”. El compromiso con tales objetivos se concretaba en la firma de una “Carta Global de Derechos Laborales” que esbozaba un suelo mínimo de derechos para garantizar un espacio de dignidad en el trabajo en cada país del mundo.

¹ El presente texto es una adaptación del artículo con el mismo título, publicado en el número 108 de la *Revista de Derecho Social* (Pérez Rey et al., 2024). Las coordinadoras de este libro agradecemos al director de la revista su colaboración con la cesión de este texto para cerrar la presente obra.

El Congreso reunió a 300 personas que representaban a legisladores y miembros del gobierno, organismos internacionales, dirigentes sindicales, intelectuales y profesorado universitario de varios países, con participación europea, de las dos Américas y una nutrida representación africana. Tras una bienvenida en la tarde del día 13 a cargo de los dos secretarios generales de las centrales sindicales más representativas, CC.OO. y UGT, y de la Vicepresidenta Segunda y Ministra de Trabajo y Economía Social, el día 14 se dedicó al debate sobre cuatro ejes temáticos: el primero abordaba la necesidad de blindar el poder laboral y sindical en los estatutos del trabajo del siglo XXI, en la perspectiva de lograr “una verdadera democracia en el trabajo”, mientras que el segundo se enfocaba en el reto de las transiciones digital y climática relacionando el gobierno de estos procesos con el ensanchamiento de los derechos laborales. El tercer bloque planteaba una visión crítica de la regulación laboral androcéntrica y proponía la “despatriarcalización del trabajo” como propuesta de un laboralismo feminista y diverso, y finalmente, como cuarto espacio de discusión se planteaba la necesidad de construir un frente unido por los derechos de las personas trabajadoras que aúne al Sur y Norte global, junto a la importancia de la acción reformista en materia laboral como eje de las políticas alternativas a la hegemonía neoliberal que ha conducido el mundo en los últimos cuarenta años.

El Congreso tenía lugar apenas una semana después de la elección de Donald Trump como presidente de los Estados Unidos de Norteamérica, y aún con el recuerdo del resultado de las elecciones europeas de junio de este mismo año. Un año en el que habían coincidido procesos electorales a lo largo de todo el mundo con resultados muy preocupantes. En Estados Unidos y en la Unión Europea se consolida una fuerte tendencia hacia posiciones autoritarias e *iliberales*², mientras que en América Latina, las victorias

² Ver *Financial Times* (30 de diciembre de 2024). What the “year of democracy” taught us, in 6 charts. <https://www.ft.com/content/350ba985-bb07-4aa3-aa5e-38eda7c525dd>. “Los partidos centristas –es decir el centro derecha– obtuvieron malos resultados, mientras que la derecha populista –es decir las fuerzas de ultraderecha– logró grandes avances”.

de las fuerzas de progreso no ocultan el avance de las derechas extremas. Numerosos análisis insisten en señalar que para una parte de la ciudadanía joven de Estados Unidos, Europa y Latinoamérica, el sistema democrático no tiene un significado positivo. En otras palabras, se evidencia que el nivel de satisfacción con la democracia ha caído de forma muy acentuada respecto de lo que aprecian las personas de mayor edad, probablemente porque se asocia al sentimiento de “exclusión económica”, es decir, a creer que nunca podrán disfrutar de los niveles de prosperidad que tuvieron sus padres y abuelos, y en definitiva a la desigualdad en el acceso al bienestar, la inseguridad económica y la mala conducta de las élites económicas y sociales. Este desapego conduce a la abstención política o a la confianza en soluciones autoritarias como forma de reconducir su insatisfacción con el sistema.

En este contexto, el Congreso Internacional del Trabajo supuso la puesta en práctica de una iniciativa original y extremadamente valiosa en un momento necesario. A nuestro alrededor, las expresiones de violencia contra los derechos humanos y de degradación de la democracia a meras fórmulas rituales se complementaba con la resurrección de planteamientos profundamente neoliberales que intentaban la plena remercantilización del trabajo y la desaparición de la organización colectiva del sujeto colectivo que lo representa junto con una hostilidad creciente hacia las fórmulas de expresión del Estado social. Y ello, repetimos, no solo en Estados Unidos, sino también en países de América Latina y en varios Estados europeos, donde el fantasma de la austeridad vuelve a extender su sombra sobre las nuevas reglas fiscales aprobadas en la Unión Europea.

En este escenario, convocar a una reunión para reivindicar la centralidad del trabajo era ante todo una apuesta por la construcción de un bloque de alianzas para unir el espacio de la política institucional –legisladores y miembros y ex miembros de gobiernos progresistas– con el territorio de la acción sindical, tanto a nivel de la dirección de las confederaciones como de sectores y empresas cualificadas en el marco de las transiciones digital y climática.

Este formato clásico se actualizaba con la adición de un elemento cultural indispensable, el de las aportaciones de una amplia serie de intelectuales que trabajan para construir una teoría jurídica en el marco del derecho del trabajo que haga corresponder este bloque de alianzas con una política del derecho coherente en la dirección de extensión y profundización de derechos individuales y colectivos y de desarrollo de la democracia en la economía y en la empresa.

Que el Ministerio de Trabajo y Economía Social español impulsara esta convocatoria afianzaba su éxito, dada la postura reforzada que España y el gobierno español mantienen en el marco europeo ante las turbulencias que agitan a Francia y a Alemania, tradicionalmente líderes en la construcción de la unidad europea. La política sociolaboral española, la realización de un programa laboral de fortalecimiento de derechos laborales como característica de un crecimiento económico sostenible y sostenido, se convertía en anfitriona de un encuentro que, lejos de centrarse únicamente en la realidad europea, buscaba entroncar y dialogar con las experiencias latinoamericanas y africanas.

Este vector añadía originalidad y oportunidad a la propuesta que sostenía la convocatoria para un debate extenso y multinacional sobre los temas planteados, y que debería culminar con la aprobación de una Carta Global de Derechos Laborales. Se trata de materias que necesariamente tienen un desarrollo problemático, sobre el que a continuación se adelantan algunas reflexiones.

CONSTRUIR PODER LABORAL

La realidad del trabajo no se traslada a su percepción social. Las relaciones laborales se representan social y políticamente a nivel micro como el fruto del intercambio salarial entre individuos en la empresa y a nivel macro como un derivado del equilibrio entre oferta y demanda de empleo en el seno de un mercado especial denominado mercado de trabajo. El marco institucional que regula estas relaciones actúa sobre ambos niveles procurando un cierto equilibrio en este proceso a partir del reconocimiento de la contratación colectiva sobre los términos centrales del intercambio entre

tiempo de trabajo y salario, a la vez que procura la ordenación de forma ponderada de las variables de la productividad, los costes del trabajo y la creación de empleo en un contexto general de crecimiento económico. No se describen sin embargo las relaciones laborales como un espacio en el que se despliega el poder privado de las empresas y corporaciones ejercitado de forma unilateral en los lugares de trabajo rodeado además de enormes prerrogativas de acción amparadas por el cuadro normativo estatal. Como tampoco se explica la realidad de que las personas necesitan trabajar para garantizar su existencia en la sociedad, sin que en tantas ocasiones ese trabajo pueda calificarse de digno o decente, junto con el fenómeno cada vez más extendido de la pobreza laboral.

Así, el poder de dirección y control del empresario, su poder organizativo y disciplinario, son facultades reguladas y amparadas por la ley que conforman institucionalmente un poder privado sobre las personas que se ejerce en los lugares de trabajo. Y sin embargo se explican ante la sociedad y en el discurso político dominante como la consecuencia de la aceptación voluntaria por el trabajador de su posición subordinada y dependiente, como un efecto natural del contrato de trabajo. Una explicación que corre en paralelo con la que hace recaer en el libre juego de la oferta y la demanda la determinación del nivel de empleo y ocupación en un mercado especial sin atender a la desigualdad social básica que impide la realización del derecho al trabajo como derecho universalmente garantizado.

Construir poder laboral implica comprender la naturaleza de la dominación que tiene lugar en el espacio de la empresa y que se desarrolla a lo largo de la relación laboral, que requiere arbitrar elementos de control y de contrapeso al mismo, en la dirección de edificar un contrapoder colectivo y sindical junto con el respeto y garantía de derechos democráticos fundamentales de las personas que trabajan. En esta línea debe caminar el esfuerzo de las instituciones y poderes públicos que alienten reformas estructurales del marco regulador de las relaciones laborales, junto con el impulso de las organizaciones sindicales y en general de las personas trabajadoras.

La situación de la que se parte, en esta etapa de policrisis, no es en absoluto favorable. Lo ha señalado la CSI, que en su Índice Global de Derechos para el año 2024³ ha constatado un incremento de las vulneraciones de los derechos fundamentales de huelga, de negociación colectiva y del derecho de libre afiliación, lo que expresa un rápido deterioro de estos derechos sindicales fundamentales en todas las regiones del mundo, incluida América y Europa. A ello se une el empeoramiento de los niveles globales de conflictos violentos en el marco de los cuales los trabajadores y las trabajadoras se enfrentan a las catastróficas consecuencias de las guerras emprendidas, en especial la invasión de Ucrania y el genocidio de la población palestina en Gaza, permitido por las potencias occidentales y frente al que Naciones Unidas aparece plenamente impotente.

Defender la libertad sindical y los medios de acción a ella asociados, el derecho de negociar colectivamente las condiciones de trabajo y de empleo y el derecho de huelga para la defensa de los intereses de las personas trabajadoras en cuanto tales, constituyen una condición básica del ejercicio de los derechos democráticos. Que deben ser preservados y promovidos universalmente. Es precisa una cultura del trabajo en donde los valores de solidaridad y fraternidad que encarna el sindicato se asienten como la base de una opinión pública democrática. Hay algunas iniciativas muy interesantes en esa dirección, como la que supone *M-power*, una asociación de gobiernos, sindicatos y sociedad civil creada en 2022, cuyo objetivo es promover y proteger los derechos sindicales en todo el mundo.⁴ La presidencia de esta asociación la ostentaba la secretaria de Trabajo de Estados Unidos junto con la Confederación

3 Confederación Sindical Internacional (2024), Índice Global de Derechos 2024. <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index?lang=es>

4 “M-POWER es una asociación de 9 gobiernos, 10 organizaciones sindicales mundiales y nacionales, 1 colección de instituciones filantrópicas y 3 organizaciones de apoyo al trabajo / de la sociedad civil del Sur Global y del Norte Global comprometidos a trabajar juntos para defender los derechos de los trabajadores, fortalecer la capacidad de los sindicatos democráticos para organizar y representar a todos los trabajadores y facilitar las condiciones para que los sindicatos sean participantes activos en sociedades vibrantes”. <https://mpowerworkers.org/es/>

Sindical Internacional. La victoria de Trump en las elecciones presidenciales ha hecho que el gobierno Biden-Harris haya propuesto a España, en la persona de la ministra de Trabajo y vicepresidenta segunda, Yolanda Díaz, asumir la co-presidencia de esta importante iniciativa⁵, lo que supone un reconocimiento importante de la posición que hoy ocupa nuestro país en la defensa de los derechos fundamentales de las personas que trabajan.

El poder colectivo tiene que fortalecer los términos del intercambio salarial. Como ha señalado la OIT en su informe sobre Perspectivas Sociales y de Empleo en el mundo (2024)⁶, los salarios reales disminuyeron en la mayoría de los países del G20 a causa de la inflación y la pobreza salarial ha tocado fondo. La recuperación salarial y la consecución de un nivel salarial adecuado para toda la población implica revertir el descenso de los salarios reales y poner en práctica una política de promoción de la negociación colectiva junto con el aumento del salario mínimo que evite la pobreza salarial y amplíe el ámbito de aplicación de la regulación laboral a sectores hasta el momento insertos en la economía informal. Es imprescindible también frenar el deterioro de las condiciones de trabajo y abolir las barreras de acceso al trabajo en condiciones de igualdad de mujeres y jóvenes. El tiempo de trabajo y la relación entre este y el tiempo de vida es crucial. La disminución del tiempo de trabajo, sin reducción salarial correlativa, no solo es importante a efectos de creación de empleo sino fundamentalmente como forma de adecuar la existencia social de las personas que trabajan a las decisiones fundamentales sobre su propia vida familiar y personal. El debate que actualmente se está llevando a cabo en España⁷ es seguido con extrema atención en otros muchos países, dando cuenta de la relevancia de este punto crucial.

5 <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-diaz-asume-euuu-liderazgo-iniciativa-power-defender-libertad-sindical-mundo-20241219185310.html>

6 [https://www.ilo.org/es/publicaciones/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024](https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024)

7 Acuerdo Social para la reducción de Jornada entre el Gobierno y CCOO y UGT, 20-12-2024. <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4405>. Una descripción de sus contenidos y de la trascendencia de la medida se aborda en el Editorial de esta misma revista.

La intervención colectiva y sindical de las decisiones empresariales que afecten al empleo tiene que ser reforzada, y en este sentido se debe caminar hacia una participación democrática efectiva en los lugares de trabajo que deben protagonizar los sindicatos. El eje de la participación democrática tiene que estar situado en el desarrollo y fortalecimiento de los derechos de información y consulta como verdaderos derechos de negociación. Es decir, que pierdan el carácter de normas débiles solo eficientes a partir de la presión derivada del conflicto y que contengan una mayor capacidad de vincular al poder empresarial. Su incumplimiento en los supuestos más relevantes que afecten al empleo o a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, debe acarrear la ineficacia de la decisión empresarial, en el contexto de una línea general de establecimiento de un principio de contratación colectiva de la flexibilidad interna del trabajo en la empresa y del reconocimiento y la extensión de un principio de transparencia que rompa la opacidad que rodea el espacio interior y oculto del dominio empresarial. Se trata de insertar elementos de adecuación social y de proporcionalidad en el ejercicio de un poder unilateral que se corrompe frecuentemente en discrecionalidad y arbitrariedad, que desplacen su dinámica al espacio de la negociación y al ejercicio reglado de sus facultades directivas y de control en el espacio organizativo de la empresa. En resumen, reforzar la procedimentalización del poder de dirección, establecer un proceso de negociación permanente sobre los cambios organizativos y económicos y, en empresas y corporaciones de una cierta entidad, insertar mecanismos de codecisión y de vigilancia de su actividad en términos democráticos.⁸

Se ha producido, ya antes de la pandemia, una disrupción tecnológica que está cambiando rápidamente el mundo del trabajo. La revolución digital se centra en la economía de plataformas, la

⁸ Con fecha del 22 de noviembre de 2024, la Secretaría de Estado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social ha creado una Comisión de personas expertas sobre democracia en el trabajo, dirigida por la profesora Isabelle Ferreras, con la finalidad de elaborar un informe sobre las posibilidades de una acción legislativa de desarrollo del art. 129.2 CE.

gestión algorítmica de la organización del trabajo y la aplicación de la Inteligencia Artificial a las relaciones laborales. Como señala el citado informe de la OIT para 2024, este “aparente progreso tecnológico” no ha mejorado el nivel de vida ni ha impulsado el crecimiento de la productividad, y los nuevos modelos de negocio se despliegan en un mercado dominado por los grandes monopolios digitales, que han presionado por colocar fuera del espacio de los derechos que corresponden a los asalariados a las personas que trabajan para las plataformas digitales, situándolos en una pura relación contractual individual y replanteando el debate sobre autonomía y subordinación como la clave para delimitar el perímetro de la tutela legal y colectiva sobre el trabajo.⁹ Lo que es evidente es que la digitalización acentúa y amplía las posibilidades de control por parte de los empresarios, profundizando la relación asimétrica de poder que se establece en la relación laboral. No está garantizada una transición digital que requiera para su puesta en práctica de la negociación con los sindicatos o que requiera el consenso de la representación colectiva de las personas trabajadoras en la empresa para su puesta en práctica en los lugares de trabajo. Y se da por hecho que el conflicto que se plantea en la organización del trabajo que modifica y altera la introducción de la nueva tecnología digital se resuelve mediante la decisión unilateral de la empresa que no admite modificar siquiera los tiempos o las formas de su planeamiento y ejecución.

La digitalización ha provocado enormes mutaciones en la organización del trabajo y en los modelos de negocio, en especial a partir de las plataformas digitales y la aplicación de la Inteligencia Artificial. Estas transformaciones profundas de la empresa y de las formas de gestionar el personal ha hecho nacer una serie de situaciones que revisten la forma jurídica de derechos individuales y colectivos y que tienen tanto la función de delimitar un espacio de intimidad y de respeto a la vida privada de los individuos como la capacidad de control sindical de la forma de ejercicio de estos

9 Un debate en el que se inscribe, en términos positivos, la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas

poderes directivos reforzados a través de la tecnología digital y la aplicación de la IA. La vigilancia audiovisual y la recogida de datos, el uso de dispositivos digitales en la empresa, la restricción de los supuestos de geolocalización, la regulación del trabajo a distancia y el derecho a la desconexión digital, la prevención de la fatiga informática y de los riesgos psicosociales y, en fin, el desarrollo de un derecho a la transparencia algorítmica y a la negociación sobre la introducción de estos instrumentos y el control de sus sesgos de actuación, son nuevos derechos que se acumulan y matizan los que tradicionalmente habían acompañado a las personas trabajadoras.

Consolidar el poder colectivo en este punto es fundamental, tanto fortaleciendo a las personas trabajadoras mediante el reconocimiento de una serie de derechos nuevos relacionados con las particularidades de la digitalización –los que se denominan “derechos digitales laborales”– como, de manera muy decisiva, vigorizando la capacidad de control colectivo sobre la gestión algorítmica de las relaciones laborales en la empresa. La enunciación de un derecho a la transparencia algorítmica debe implicar no solo un deber de consulta como requisito previo a las decisiones empresariales sino un verdadero derecho de negociación en esta materia, sobre la que la negociación colectiva debe intervenir intensamente. El “despotismo digital” tiene que ser erradicado en un marco democrático de relaciones laborales que configure un poder fuerte de las personas que trabajan y sus representantes sindicales.

Desde los años setenta del pasado siglo se ha teorizado la ciudadanía en la empresa como una noción que impide a los asalariados y asalariadas en los centros de trabajo verse privados de los derechos civiles y políticos que se reconocen en la Constitución a todas las personas que gozan de la ciudadanía de un país, aunque a la vez el peso que se asignaba a la determinación unilateral por el empresario de la organización del trabajo era clave para legitimar las restricciones de estos derechos fundamentales en la actividad laboral. Pero en la situación actual se debe proteger especialmente la efectividad de la libre expresión colectiva y sindical en la empresa, y la garantía de indemnidad de los sujetos que denuncien

irregularidades o accedan a la justicia en defensa de sus intereses y derechos, así como de las personas denunciantes de conductas ilícitas o contrarias a la legalidad vigente de empresas o corporaciones de las que se informa a la opinión pública. La vigilancia del cumplimiento de la legalidad laboral forma parte del compromiso ciudadano democrático.

Una derivación de esta perspectiva plantea la posibilidad de diseñar un sistema de derechos laborales que no se haga depender de la condición de asalariado o de empleado sino del propio desempeño de la actividad o del trabajo que se preste si quien lo lleva a cabo es una persona denominada autónoma o independiente. Ante la existencia de áreas de actividad que han sido situadas fuera del espacio legal o colectivo en el que se despliegan los derechos laborales –como ha sucedido con la uberización y los dependientes de las plataformas digitales– o la constatación de personas que prestan sus servicios en régimen de autonomía, pero en plena dependencia económica de un cliente o de una corporación, se ha contemplado la posibilidad de que a estas personas se les extienda la titularidad de derechos fundamentalmente colectivos y sindicales como la negociación colectiva o los derechos de conflicto, incluida la huelga. De manera más indirecta, a partir de la pandemia, ha cobrado plena actualidad la necesidad de abordar el desigual reparto del trabajo de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres y entre las familias y el Estado, aunque la consideración laboral de estos trabajos no asalariados se desplaza principalmente a la esfera de la protección social y la aplicación de un nivel mínimo de prestaciones –un “piso” de protección– frente a los estados de necesidad de las mismas.

Todas estas referencias actúan en una dirección, la de reformular el marco institucional que regula el trabajo y que proviene del precipitado histórico y político del constitucionalismo social, en especial tras la Segunda Guerra Mundial, diseñando un Estatuto del trabajo entendido como una red básica de derechos para todos aquellos que desempeñan una actividad laboral, una relación personal de trabajo, una suerte de Carta de derechos universales de todas las personas que trabajan y en la que se refuerzen los correspondientes

a las personas trabajadoras asalariadas garantizando mecanismos de efectividad y de garantía tanto judiciales y administrativos como procedentes de la autonomía y autotutela colectiva.

ENSANCHAR LOS DERECHOS LABORALES FRENTE A LA EMERGENCIA AMBIENTAL GLOBAL

La crisis ambiental global es el desafío más crítico que enfrenta la humanidad en la presente coyuntura. Las acciones o inacciones en este ámbito tendrán repercusiones cruciales en la vida de nuestra especie a lo largo de los próximos siglos. A las ya preocupantes consecuencias del cambio climático en el corto, mediano y largo plazo, se suman las de la pérdida global de la biodiversidad, la acidificación de los océanos, la reducción de la capacidad productiva del suelo y el agotamiento de las reservas de agua dulce, por solo señalar las dimensiones más notables de esta crisis.

Como ha sido ampliamente caracterizado por investigadores del Centro para la Resiliencia de Estocolmo¹⁰, esta crisis múltiple deriva del sobrepasamiento de los límites planetarios, asociados a la forma de organización económica y social que caracteriza a nuestra sociedad global actual. Lejos de constituir una externalidad de procesos económicos orientados al mejoramiento de las condiciones de vida de las mayorías, este deterioro de las condiciones ambientales corre paralelo al crecimiento de la desigualdad y al retroceso en los indicadores de bienestar de las clases trabajadoras.

Por todo lo anterior, desde los distintos escenarios de acción climática se pone el acento en la responsabilidad diferenciada en la configuración de la crisis climática. Son las personas que concentran la riqueza quienes se han beneficiado de manera desproporcionada de los procesos de acumulación que han determinado la crisis actual. Paradójicamente, son ellas también quienes tienen menos riesgo de sufrir sus efectos. La actual deriva negacionista que está protagonizando la nueva presidencia de Estados Unidos

10 <https://www.stockholmresilience.org/>

rechaza conscientemente esta realidad para profundizar en esta lógica extractiva y de acumulación de capital.

En cambio, las personas y grupos más vulnerables del planeta son los que se ven afectados en mayor medida por la crisis ecosocial. Los fenómenos meteorológicos extremos, cada vez más frecuentes e intensos, que ya tienen repercusiones en todas las regiones del planeta, impactan de manera agravada sobre las clases trabajadoras. Así, en un momento de retroceso persistente del trabajo decente a nivel global, la degradación ambiental repercute directamente en las condiciones de vida de las personas trabajadoras. Por ejemplo, el número de personas que mueren cada año por enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo ha aumentado en un 5 por ciento respecto del año 2015, un incremento que se vincula con los fenómenos meteorológicos extremos, el estrés térmico y la contaminación atmosférica.

También son claras ya las repercusiones en términos de reducción de empleo en sectores particularmente vulnerables a los impactos del cambio climático, especialmente en la agricultura. Por si fuera poco, algunas de las políticas diseñadas para enfrentar el cambio climático pueden conducir a un deterioro del empleo, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, si no se toman medidas explícitas para evitar este efecto no deseado. De hecho, las políticas de transición energética pueden, dependiendo de su diseño, reducir o aumentar el número de puestos de trabajo. Esto hace que toda transición socioecológica deba colocar a las personas trabajadoras en el centro de sus prioridades.

En un mundo marcado por la desigualdad y las asimetrías, las crisis señaladas tienen una repercusión específica sobre la fuerza de trabajo de los países del Sur Global, y dentro de ella sobre las personas en mayor situación de vulnerabilidad, en particular las mujeres. Las comunidades más vulnerables, pese a ser las que menos han contribuido a la crisis ambiental, son las que se ven afectadas en mayor medida por los desastres sociales vinculados con el clima y se ven forzadas a desplazarse, migrar o a aceptar trabajos aún más precarios y peligrosos.

Esta situación de injusticia interseccional es uno de los puntos de enunciación fundamentales de las respuestas a la crisis, que deben basarse en la justicia ecológica, inextricablemente enlazada con la justicia social y la noción de sostenibilidad ambiental es indisociable de la de trabajo decente. La actuación efectiva frente a la crisis socioambiental requiere un cambio de modelo, diseñado en torno a un nuevo contrato social que incorpore la justicia social y ambiental, no como ajustes impuestos sino como una oportunidad para la transición de las mayorías hacia una vida buena y un trabajo decente.

Por todo esto, el mundo del trabajo se encuentra en el epicentro de esta crisis y constituye uno de los pilares básicos para la enunciación de las respuestas necesarias. Sin embargo, la respuesta a la crisis ecológica global desde lo laboral no debe limitarse a la protección del trabajo frente a la reconversión productiva, sino que ha de enunciarse por tanto desde el concepto de “transiciones justas”, comprendidas como proceso de reorganización de la vida en común, del trabajo y de la producción y el consumo de manera sostenible y respetuosa con el planeta, con la vida y el trabajo decente. La política sociolaboral ecológicamente comprometida no debe servir solo para mitigar y contener daños, sino para fundar un horizonte colectivo de certidumbre y seguridad. Pero no se debe olvidar que la relación entre sostenibilidad ambiental y social impone la necesidad de límites a las instituciones centrales de la economía, es decir, exige señalar condicionamientos al funcionamiento de los mercados y restricciones de la libertad de empresa.

Así, estos procesos deben implicar un aumento en la financiación pública orientada a la protección social, no solo con el fin de mitigar los efectos no deseados de las transiciones productivas, sino el desarrollo de políticas públicas de empleos decentes vinculados con la restauración y la preservación de los entornos sociales y naturales; a la provisión de cuidados para cubrir las necesidades sociales; a la investigación y el desarrollo de tecnologías sostenibles orientadas a mejorar la vida en el planeta y cuya implantación beneficie al conjunto de las sociedades; a la generación de fuerza

laboral calificada, con la elevación de la inversión en programas de educación y formación que equipen a las personas trabajadoras con las capacidades necesarias para crear nuevos empleos verdes, en particular mediante el reciclaje profesional y la mejora de las capacidades. Por lo demás, lo inexorable de la transición ecológica y su intersección con el trabajo decente y sostenible, requiere intervenir directamente sobre las decisiones de la empresa en materia de salud y medio ambiente. En el caso español, se ha reaccionado ante eventos traumáticos de origen climático, con la creación de una serie de medidas directamente relacionadas con estos sucesos, como los permisos remunerados de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acceder al mismo, o por hallarse en una situación de riesgo grave e inminente derivadas de catástrofes o fenómenos meteorológicos, el derecho de las personas trabajadoras a ser informadas de las actuaciones previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes, o la obligación de que los convenios incluyan un protocolo de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.¹¹

Es imprescindible abordar el contenido del derecho a la seguridad y salud en los lugares de trabajo para poder reformular la tutela de la salud como derecho ciudadano fuera del espacio-empresa, lo que exige ante todo una operación interpretativa y

11 Permisos, información y protocolos climáticos que el RDL 8/2024 del 28 de noviembre justifica así en su exposición de motivos: “Resulta preciso dotar a empresas y personas trabajadoras de un permiso con reglas claras, que cubra situaciones en las que resulte imposible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurre una situación de riesgo grave e inminente. Complementariamente, cuando estas situaciones se alarguen debe preverse su consideración como causa de fuerza mayor a efectos de suspensión de contratos y reducciones de jornada. Conectado con estos fenómenos, también se considera imprescindible incrementar el nivel de información sobre los mismos de la representación legal de las personas trabajadoras, así como exigir que la negociación colectiva aborde directamente protocolos de actuación frente a estas situaciones. Todo lo anterior dotará al ordenamiento laboral español de unos instrumentos únicos e inéditos frente a las consecuencias de la crisis climática”.

de reorientación normativa que tenga como principal objetivo “cuestionar la soberanía de la empresa” en estas materias, es decir, condicionar directamente la determinación unilateral del empresario sobre las decisiones centrales en este aspecto, lo que conduce a una visión renovada de la materia de la salud y seguridad en el trabajo como elemento clave para la exposición de los límites a la libre empresa en esa doble dimensión que ofrece el trabajo y el medio ambiente.

En estas circunstancias de emergencia, es necesario demostrar que la ampliación de los derechos sociales es el fundamento de una idea de prosperidad distinta que debe servir no solo para garantizar una transición ecológica justa, sino también para proporcionar confianza y esperanza al conjunto de la ciudadanía.

DESPATRIARCALIZAR EL TRABAJO

El trabajo en sus diferentes formas ha sido siempre a lo largo de la historia el factor determinante en la articulación de las sociedades de cada momento, una relación social sobre la que se basa el sistema económico y la estructura de nuestra sociedad, marco de progresos y justicia social pero, a su vez, escenario en el que se despliegan las estructuras de desigualdad y subordiscriminación, de manera particularmente intensa en términos de género.

Pese a los avances de las últimas décadas en materia de igualdad y no discriminación en el trabajo, los datos actuales evidencian la persistencia de graves discriminaciones vinculadas al género, y habitualmente con carácter interseccional, en todas las facetas del empleo. Como indica el análisis de ONU Mujeres¹², las cifras de la desigualdad en el mundo del trabajo son de extrema gravedad: la brecha de género mundial en materia de participación en la fuerza laboral se mantiene en el 30 por ciento desde 1990, con un 80 por ciento de los hombres frente al 50 por ciento de las mujeres; la brecha en la tasa de participación en la fuerza laboral se sitúa en el 29,2 por ciento, con una “penalización por maternidad”

12 <https://www.unwomen.org/es>

que la eleva hasta el 42,6 por ciento; existen (con datos de 2022) 153 millones de mujeres con una necesidad de empleo insatisfecha, frente a 115 millones de hombres y las cifras de 2018 evidenciaron que aproximadamente el 60 por ciento del empleo de las mujeres en todo el mundo se enmarcaba en la economía informal; en los países de ingresos bajos, la cifra supera el 90 por ciento.

La mayoría de las personas dedicadas al trabajo de cuidados remunerado, incluidos el ámbito sanitario, la educación y el trabajo doméstico remunerado son mujeres. Se trata de sectores fuertemente feminizados que se caracterizan por desigualdades profesionales entre mujeres y hombres, bajos salarios, competencias profesionales poco reconocidas y malas condiciones de trabajo. En concreto, el 90 por ciento de las personas trabajadoras del hogar no tiene acceso a prestaciones de la seguridad social y la jornada laboral semanal de más de la mitad carece de límite de horas.

Resultado de todo lo anterior, la brecha salarial global se sitúa en el 20 por ciento mientras que, como elemento fundamental para sostener la discriminación en el empleo, y la violencia y acoso en el lugar de trabajo afectan a las mujeres con independencia de la edad, el lugar, los ingresos o el estatus social.

La división patriarcal del trabajo de cuidados es a su vez causa y efecto de esta situación de permanente discriminación: la asunción desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado es realizado en una proporción de más de tres cuartas partes por mujeres y en especial por mujeres pertenecientes a grupos racializados, migrantes y de bajos ingresos.

Todas estas cifras demuestran la persistencia de una situación de discriminación que se concreta en mayores obstáculos para el acceso al trabajo, la segregación horizontal y vertical en los puestos de trabajo y empleos, el desigual reparto de los cuidados y la persistencia de la división sexual del trabajo, la existencia de violencia y acoso en los lugares de trabajo, las graves brechas en el salario, condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo o el acceso a prestaciones vinculadas a las vidas laborales. Todas estas condiciones que colocan a las mujeres de

manera persistente en una situación de sujetos no plenos en el ámbito laboral.

Las situaciones antedichas interseccionan con otros ejes de discriminación como la orientación e identidad sexual, la raza, los orígenes étnicos, la nacionalidad, la edad o las situaciones de discapacidad y enfermedad y afectan, evidentemente, a otras personas y grupos disidentes de la norma heteropatriarcal y en situación de especial vulnerabilidad en el marco de las relaciones de poder que se conforman en la empresa y en los mercados de trabajo.

Como ha recordado la OIT¹³, las personas LGTBIQ+ se enfrentan a situaciones de discriminación, exclusión, violencia y acoso durante todo el ciclo laboral y esta situación es incompatible con el trabajo decente. La omnipresencia de la discriminación LGTBIQ+ en todos los países confirma la necesidad vital de ofrecer respuestas para garantizar la igualdad de oportunidades y trato para las personas LGTBIQ+ en el trabajo. En España este aspecto ha sido regulado protegiendo específicamente el derecho de las personas trabajadoras –y, entre ellas, las LGTBI– a no sufrir discriminaciones ni violencias, lo que se logra en el seno de la empresa, a través de la negociación colectiva y con el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, es decir, en el marco de la negociación colectiva.¹⁴

Las personas migrantes sufren situaciones de explotación y discriminación, siendo consideradas en muchas ocasiones como una amenaza para el derecho al trabajo de los nacionales de un país o como grupo carente de protección laboral. Frente a esta situación, es necesario afirmar que la ciudadanía de un estado nacional no puede ser el elemento determinante de la titularidad de los derechos laborales y que la migración es un hecho social que requiere una regulación basada en el respeto estricto de los derechos humanos

13 <https://www.ilo.org/es/publications/inclusión-de-las-personas-lesbianas-gays-bisexuales-transgénero>

14 Real Decreto 1026/2024, del 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

laborales. La ciudadanía laboral debe extender los derechos que le son propios a todas aquellas personas que desarrollen una actividad laboral en el país en el que residan o se localicen. Una perspectiva laborista y democrática debe afrontar este tema desde el prisma de los derechos que les corresponden a estas personas según el principio de trato igual, no sólo no discriminatorio, entre las personas que trabajan, con independencia de su procedencia u origen. Otro de los grupos con una posición de particular vulnerabilidad en el ámbito laboral son las personas jóvenes. En particular, las personas jóvenes más vulnerables (migrantes, desplazados, mujeres, en situación de discapacidad) enfrentan un cúmulo de dificultades laborales como la mayor probabilidad de desempleo, la necesidad de aceptar trabajos particularmente precarios, los bajos salarios, las falsas “becas” o “prácticas” que encubren situaciones de explotación laboral, la pérdida de capacidades adquiridas durante la etapa formativa derivada de la aceptación de trabajos no cualificados, etc. Todas estas situaciones lastran la posterior inserción laboral de estas personas en situación de dignidad.

Las formas sistémicas, múltiples e interseccionales de discriminación señaladas siguen siendo una dimensión persistente y generalizada en el trabajo, cuya superación requiere la actuación coordinada en distintos ámbitos de políticas públicas. Como ha señalado la OIT¹⁵, sin igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral no puede afirmarse la existencia de trabajo decente, y las políticas laborales son un eje axial imprescindible para superar el carácter patriarcal y androcéntrico que aún hoy vertebría el mundo del trabajo.

Ser conscientes de esta importancia también exige recordar que, desde su nacimiento, las políticas y normas laborales, sensibles a las desigualdades de clase, han dado la espalda a las discriminaciones por razón de género, orientación e identidad sexual, raza u origen étnico, nacionalidad o discapacidad y han sido un elemento funcional e indispensable para asentar la división sexual del trabajo

15 <https://www.ilo.org/es/igualdad-de-g%C3%A9nero>

y para profundizar las subdiscriminaciones laborales vinculadas al patriarcado. La innegable evolución hacia la igualdad y la no discriminación en el mundo del trabajo que se ha conseguido en las últimas décadas, vinculada a la incorporación plena de la mujer al ámbito laboral asalariado, impulsada por los sindicatos de clase, los movimientos sociales, muy en particular el movimiento feminista y por los gobiernos vinculados al laborismo progresista, no puede llevarnos, como señalan las cifras, a pensar que la igualdad en el trabajo es ya una realidad. De hecho, por ejemplo, sabemos que aunque según las leyes vigentes, a las mujeres se les reconocen aproximadamente dos tercios de los derechos de los hombres, los mecanismos de garantía son menos del 40 por ciento de los necesarios para su aplicación plena. Se trata, por tanto, de articular no solo nuevas normas de reconocimiento de derechos sino instrumentos jurídicos y políticas públicas que garanticen el disfrute de los mismos.

HACIA UN NUEVO INTERNACIONALISMO LABORALISTA

Nos encontramos, como ya se ha señalado en este escrito, en un momento de grave peligro global para los derechos laborales. Las cifras señaladas en las estimaciones mundiales publicadas por diversas organizaciones internacionales señalan un retroceso persistente a nivel global de los pilares fundamentales del trabajo decente. Así, según las estimaciones mundiales de la OIT para el empleo¹⁶, en 2023 el número de personas trabajadoras en pobreza extrema aumentó en casi un millón, mientras que la cantidad de aquellas en pobreza moderada se elevó en 8,4 millones. La mayoría de la fuerza de trabajo y sus hogares han sufrido una erosión acelerada de la renta real disponible y se ha agravado la desigualdad de ingresos, tanto global como dentro de un mismo país.

El proceso de devaluación del salario real y las elevadas y persistentes tasas de inflación y el encarecimiento de la vivienda

16 [https://www.ilo.org/es/publicaciones/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024](https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024)

están provocando un descenso de nivel de vida y las previsiones para 2024 apuntan a la persistencia de la pobreza laboral, extendida ya como fenómeno a nivel mundial. El año pasado, el trabajo informal alcanzó la cifra de 2 mil millones de personas y se prevé que esta cantidad llegue este año hasta el 58 por ciento de la fuerza de trabajo mundial.

El desempleo sigue siendo una de las preocupaciones fundamentales, si en el año 2023 se calculaba que 434 millones de personas presentaban una necesidad insatisfecha de empleo, en 2024, 2 millones más de personas buscan un puesto de trabajo. El desempleo juvenil sigue en alza, la tasa mundial de desempleo juvenil es muy superior a la de los adultos mayores de 25 años y la tasa de personas que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación se eleva en el conjunto de países, ensañándose con las mujeres jóvenes. Las brechas de género tanto en participación como en salarios se mantienen en 25 puntos porcentuales y en el 19 por ciento, respectivamente. Por su parte, la Confederación Sindical Internacional ha constatado en el Índice Global de los Derechos para 2024 un grave deterioro de los derechos laborales en todas las regiones del mundo. Con carácter global, y como era previsible, sin intervenciones normativas contundentes y globales, las innovaciones digitales relacionadas con la inteligencia artificial no han mejorado el nivel de vida ni ha impulsado el crecimiento de la productividad, provocando en cambio un agravamiento de los fenómenos de precarización, discriminación y pobreza.

Atendiendo a los datos del Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas de 2023, todas las cifras anteriores se agravan en los “Países Menos Adelantados”, donde, por ejemplo, el empleo informal se situaba en el 89,7 por ciento en 2022, sin mejoras desde 2015. La falta de progresos para alcanzar los ODS es universal, pero es evidente que los países del Sur Global y las personas más pobres y vulnerables del mundo son los que sufren las peores consecuencias del fracaso colectivo, aumentándose las injusticias mundiales.

Las respuestas a esta situación por la vía de la adopción de resoluciones en el ámbito internacional han sido abundantes. Desde Naciones Unidas, el lanzamiento de la Agenda 2030 en 2015 supuso, sin duda, un empuje claro del concepto de “Trabajo Decente” promovido desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), asumiéndose los cuatro pilares fundamentales del trabajo decente (creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social) como elementos nucleares que tienen reflejos a lo largo de los distintos Objetivos de Desarrollo Sostenible, pero que se concretan particularmente en el ODS 8. Bajo la rúbrica “Trabajo decente y crecimiento económico” el complejo ODS 8 se basa en la aceptación de que un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida. Una perspectiva positiva que se confronta con un sistema económico fallido e insostenible como el que se había ido diseñando en las dos primeras décadas de este nuevo siglo.¹⁷ Es igualmente remarcable el lanzamiento de la Coalición Mundial para la Justicia Social, con el impulso del director general de la OIT, creada y desarrollada en estrecha colaboración con los mandantes tripartitos de la OIT y aprobada por el Consejo de Administración de la OIT en noviembre 2023.¹⁸ Además, la convocatoria de la Cumbre Social Mundial en 2025 se presenta como una oportunidad para abordar las lagunas que persisten, renovar el compromiso internacional con la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social y el Programa de Acción y su aplicación y dar impulso a la implementación de la Agenda 2030.

Pese a estas declaraciones, compromisos e iniciativas, y a pesar de los esfuerzos realizados por la OIT, se observan tendencias

17 El trabajo decente se ha mantenido como objetivo de la Organización de Naciones Unidas, tal y como señalaba el Informe del Secretario General del 5 de agosto de 2021, titulado “Nuestra Agenda Común”, donde afirmaba que “la prosperidad compartida también exige oportunidades de trabajo decente para todas las personas. La naturaleza del trabajo y los tipos de trabajo están cambiando rápidamente, por lo que hace falta un mínimo de derechos y salvaguardias para toda la fuerza laboral, sean cuales fueren sus modalidades de empleo”.

18 <https://social-justice-coalition.ilo.org/es>

preocupantes en el ámbito multilateral y nacional. Por un lado, es apreciable el retroceso de la centralidad del trabajo decente en la agenda internacional. Así, el trabajo y sus derechos asociados está ausente en la Declaración sobre la conmemoración del 75º aniversario de las Naciones Unidas y tampoco es posible encontrar un ítem específico sobre los derechos laborales en los documentos preparatorios de la Cumbre del Futuro, en cuya declaración final (el “Pacto para el Futuro”) se incluyen los siguientes ítems: el desarrollo sostenible y la financiación para el desarrollo; la paz y la seguridad internacionales; la ciencia, la tecnología y la innovación y la cooperación digital; la juventud y las generaciones futuras; la transformación de la gobernanza global. Además, incluso en el seno de la OIT, la discusión en torno al derecho de huelga evidencia un cuestionamiento en expansión de los derechos colectivos laborales. También se aprecia la omisión de la relevancia del trabajo con derechos en el proyecto de transiciones justas que la UE quiere llevar adelante en materia digital y ecológica, sin olvidar la incertidumbre que las nuevas reglas fiscales llevan aparejada en la preservación de los derechos laborales y sociales en los países miembros, que ya han comprometido reformas en este ámbito.

Por otro lado, y ya en el ámbito de algunos Estados nacionales de tradición democrática, es preocupante, frente a otros supuestos muy significativos de producción normativa garantista y progresista en materia de derechos sociales, como en el caso de España, la falta de reacciones normativas que respondan a las amenazas y retos más acuciantes en el mundo del trabajo así como la aprobación o propuesta de reformas laborales regresivas que mantienen los mantras neoliberales de la desregulación y precarización como vía para la gestión de las crisis económicas.

En este escenario, y reconociendo que los desafíos a los que nos enfrentamos superan con creces la capacidad de gestión de un solo Estado, es fundamental dar un paso conjunto y coordinado, pasando de las declaraciones a la acción, mediante una cooperación internacional sólida y sostenida capaz de renovar el Espíritu de Filadelfia enunciado ahora con perspectiva Sur-Norte, ecologista

y feminista, que acoja como pilar fundamental el compromiso con la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y el compromiso con la adopción de mecanismos, en el plano nacional e internacional, para garantizar los derechos laborales individuales y colectivos. En palabras del secretario general de Naciones Unidas, hoy hace más falta que nunca “un mínimo de derechos y salvaguardias para toda la fuerza laboral, sean cuales fueren sus modalidades de empleo” (A/75/982).

LA CARTA GLOBAL DE DERECHOS LABORALES

El Congreso Internacional proponía por consiguiente la construcción informal de una internacional laboralista como frente coordinado y unido que trabajara por ensanchar los derechos laborales en todo el mundo, reforzando la solidaridad entre las personas trabajadoras, reconociendo el papel central del movimiento sindical y coordinando acciones que aseguren el respeto y el cumplimiento de los derechos laborales por parte de las grandes corporaciones y su defensa y promoción por los gobiernos a través de acciones acordes con estos planteamientos.

Pero además se buscaba un resultado simbólico como la aprobación de un documento que expresara de manera concreta la necesidad de un impulso combinado de la política reformista sostenida por sindicatos e intelectuales hacia la instalación de una serie de derechos que se consideraban fundamentales para la construcción de una ciudadanía democrática. La idea central era clara: sin el trabajo digno en el centro de la acción política de reformas sociales, la democracia se debilita y se deprecia. Ese es el propósito de la Carta Global de Derechos Laborales que firmaron en el acto oficial de clausura del Congreso una larga serie de personas, representantes de asociaciones laboralistas, sindicatos, legisladores y miembros de gobiernos, cuyos nombres se transcriben a continuación del texto de la Carta, que además fue apoyada por otras asociaciones y fundaciones relacionadas con el trabajo de Europa y América Latina.¹⁹

19 El texto ha sido ya objeto de un análisis riguroso centrado en el contexto de las

En ese acto final intervinieron, como cierre del Congreso, la secretaría general de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Esther Lynch, el secretario general de la Confederación Sindical Internacional (CIS), Luc Triangle, y finalmente, la anfitriona del encuentro, la vicepresidenta segunda del gobierno de España y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz.

EL TRABAJO DECENTE EN EL CORAZÓN DEL NUEVO CONTRATO SOCIAL: “HACIA UNA CARTA GLOBAL DE DERECHOS LABORALES”

En marzo de 1995, con la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague, la comunidad internacional concentró su atención en la naturaleza y la raíz de las tendencias y problemas sociales. En la Cumbre, los Estados Miembros aprobaron la Declaración de Copenhague sobre el Desarrollo Social y el Programa de Acción. El Tercer compromiso adoptado fue la consecución del pleno empleo, con pleno respeto de los derechos de las personas trabajadoras y la participación de los agentes sociales, mencionando específicamente el objetivo de salvaguardar los “derechos básicos de los trabajadores”. Estos “derechos básicos” se vincularon a los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, que entonces se referían a la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la libertad de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el principio de la no discriminación.

Desde aquel momento hasta nuestros días la transformación del mundo del trabajo ha sido radical, con profundos cambios

declaraciones de derechos por J.L. Monereo Pérez, quien la define como “una declaración que no emana de una organización internacional (como la declaración de los derechos humanos de la ONU y otras declaraciones surgidas de organizaciones internacionales). Surge –insertándose en su dinámica– de un movimiento de política del Derecho que pretende crear las condiciones para que, por un lado, se cumplan efectivamente en la realidad las normas internacionales vinculantes, y, por otro, tratar de completar el estándar de los derechos humanos, a través de ‘nuevos’ derechos que también autentifica de los derechos que forman parte del estándar mundial que integra en sistema multinivel de garantía de los derechos fundamentales”. Monereo Pérez, J.L. (2024). La “carta global de derechos laborales” en su contexto. Significación técnica y político-jurídica. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, (41), 283-346.

enmarcados en desigualdades persistentes, que repercuten en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas trabajadoras. La pandemia, los retos geopolíticos, la emergencia climática o la transformación digital tensionan los estándares laborales que deben ser permanentemente actualizados para sostener el trabajo decente, atravesado por vectores imprescindibles como la igualdad de género, la sostenibilidad, la adaptación de los mercados laborales a la lucha contra el cambio climático, la laboralidad de las nuevas formas de prestación de servicios a través de plataformas digitales o la adecuada gestión de las nuevas tecnologías en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La rapidez con la que los elementos anteriores impactan en el mundo del trabajo exige una capacidad de reacción rápida por parte de los Estados para no postergar por más tiempo la consecución del trabajo decente para todas las personas y en todos los países del mundo y la capacidad de abordar las transiciones inminentes desde el paradigma de la justicia social.

Como se ha reconocido en las resoluciones anteriores relativas a la aplicación de los resultados de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, incluida la resolución 78/174, del 19 de diciembre de 2023, más de 25 años después de la celebración de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, el progreso es lento y desigual y sigue habiendo lagunas importantes. Pese a los esfuerzos realizados por instituciones fundamentales del mundo del trabajo, como la OIT, los procedimientos normativos en el plano internacional siguen caminando muy por detrás de los cambios que nos preocupan. Así, reconociendo la importancia de la enmienda de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2022), seguimos observando con intranquilidad la falta de reacciones regulatorias en el plano estatal y global que respondan a las amenazas y retos señalados.

La Cumbre Social Mundial que se celebrará en 2025, bajo la denominación Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, tiene como objetivo abordar las lagunas que persisten, renovar su compromiso con la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo

Social y el Programa de Acción y su aplicación y dar impulso a la implementación de la Agenda 2030.

En esta Cumbre se aspira a diseñar un nuevo Contrato Social, entre cuyos pilares han de estar, sin duda, el trabajo decente, el empleo pleno y productivo, el diálogo social, el respeto de los estándares internacionales, la protección social y la justicia social. Estos pilares deben ser el desarrollo y la actualización del antiguo concepto presente en la Declaración de Copenhague, los “derechos laborales básicos”, y representar lo que hoy en día la Comunidad Internacional entiende por derechos esenciales para todas las personas trabajadoras en todos los países del mundo.

Para ello, proponemos integrar en los objetivos de la Cumbre la adopción de una “Carta Global de Derechos Laborales”, que recoja estándares básicos clásicos con experiencias novedosas en la protección de los derechos de las personas trabajadoras y que sea compatible con los retos que plantean las transiciones ecológica y digital.

La Carta Global de Derechos Laborales tendrá como fundamento los cuatro pilares del trabajo decente, actualizándolos y ampliándolos para dar respuesta a los retos actuales del mundo del trabajo, como un compromiso de la Comunidad Internacional para asegurar un futuro del trabajo basado en la dignidad, la realización personal, el carácter inclusivo y estable, el pleno empleo productivo y libremente elegido y una distribución equitativa de los beneficios para todas las personas, en todo contexto laboral, sin importar país o sector.

Para ello, los Estados firmantes adoptan los siguientes compromisos:

1. Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por razones de género y por cualquier otra categoría discriminatoria en el trabajo; asegurar el derecho al cuidado; garantizar la protección laboral en situaciones de maternidad y paternidad; establecer medidas suficientes de conciliación de la vida personal, laboral y

familiar; adoptar normas suficientes para combatir de manera eficaz la violencia y el acoso en el trabajo, y formular políticas que contribuyan al empoderamiento económico de las mujeres en un cambiante mundo del trabajo.

2. Asegurar un tiempo de trabajo compatible con la vida, repartido de manera equitativa y ajustado a las necesidades sociales, colectivas y ambientales.

3. Garantizar una remuneración justa, adecuada al valor del trabajo prestado, sin que sean admitidas diferencias salariales discriminatorias y un salario vital que proporcione un nivel de vida digno.

4. Respetar la libertad sindical y el derecho de huelga; el derecho de los sindicatos a la participación en la gestión y en el gobierno de la empresa; el derecho de reunión y de asamblea en los lugares de trabajo y fuera de ellos, y el de información, consulta y participación, a través de los órganos de representación sindical.

5. Asegurar la existencia de instituciones de participación democrática permanente en el ámbito de las relaciones laborales a través de la negociación colectiva y el diálogo social, y fomentar los acuerdos colectivos de carácter transnacional e internacional, con especial atención a los acuerdos marco internacionales.

6. Garantizar normas efectivas para la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, con especial atención a los escenarios laborales situados en los extremos inferiores de las cadenas globales de valor de las empresas transnacionales.

7. Asegurar el derecho de todas las personas trabajadoras, independientemente del sector y tipo de empresa, a la estabilidad en el trabajo y a trabajar en condiciones de trabajo dignas, claras, previsibles y transparentes. Adoptar normas laborales que prioricen el establecimiento de relaciones laborales con carácter indefinido y medidas eficaces para impulsar el tránsito del empleo informal al formal.

8. Apoyar una transición digital justa para las personas trabajadoras; asegurar que el uso de la inteligencia artificial y de los algoritmos por parte de las empresas respeta los derechos laborales, los datos personales y la intimidad. Garantizar la protección laboral en el sector de las plataformas digitales. Fortalecer el papel de los sindicatos y la negociación colectiva, en particular en lo relativo a los derechos de información y consulta, en los procesos de cambio tecnológico.

9. Asegurar una transición ecológica con pleno respeto de los derechos laborales. Fomentar el empleo en las ocupaciones sostenibles y en aquellas orientadas a la lucha contra el cambio climático; impulsar la negociación colectiva verde, así como medidas de protección y adaptación en el trabajo ante condiciones climáticas adversas.

10. Garantizar el derecho a la salud y la seguridad en el trabajo y desarrollar políticas y sistemas de gestión eficaces que tengan en cuenta los nuevos riesgos en el trabajo y en particular los riesgos biológicos y químicos. Establecer regulaciones comprometidas con el objetivo de cero muertes y de prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, en particular aquellas vinculados a la salud mental. Prestar una protección especial atención a los tiempos de trabajo nocturno y de turnos de trabajo personas jóvenes.

11. Asegurar el derecho a la formación profesional, el desarrollo de las competencias laborales y el aprendizaje permanente, con un enfoque centrado en las personas jóvenes para fomentar su empleo estable y de calidad. Asegurar políticas de reciclaje orientadas a garantizar el trabajo digno y productivo en los últimos años de las trayectorias laborales.

12. Promover el acceso a servicios de empleo eficaces y adoptar políticas de apoyo activo para el empleo, con asistencia personalizada, especialmente a las personas y grupos en situación de mayor vulnerabilidad, para la incorporación al empleo y las transiciones profesionales.

13. Fijar sistemas y niveles mínimos de protección social suficientes, que respondan a las cuestiones de género y sean sensibles a la diversidad, y amplíen progresivamente su cobertura a todas las personas a lo largo de toda la vida, incluyendo a las personas que trabajan en la economía informal.

14. Garantizar los derechos laborales y de seguridad social de las personas migrantes, en cualquiera de las situaciones migratorias en las que se hallen.

15. Apoyar una Inspección de Trabajo eficaz y suficiente; una jurisdicción social con estructura y dotación adecuada para hacer posible una tutela judicial eficaz, en un tiempo que sea apropiado y un sistema administrativo sancionatorio adecuado.

16. Asegurar la responsabilidad de las empresas por las violaciones de derechos humanos o daños al ambiente cometidas a lo largo de sus cadenas globales de valor, estableciendo como mínimo medidas claras y suficientes de diligencia debida empresarial en derechos humanos y sostenibilidad.

17. Promover medidas de impulso a la economía social y solidaria y de protección del trabajo autónomo.

Madrid, 14 de noviembre de 2024

LISTA DE FIRMANTES:

Ana Gómez Hernández, Presidenta de la Asociación Nacional de Laboristas (ASNALA)

Antonio Baylos Grau, Presidente honorario del Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social (CELDS) de la Universidad de Castilla La Mancha.

Katty Caballero, Presidenta de la Asociación Peruana de Laboralistas, y Secretaria de Medio Ambiente de Trabajo de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

José Luis Monereo Pérez, Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS)

María Emilia Casas Baamonde, Presidenta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (AEDTSS)

Lucie Studničná, Presidenta del Grupo de Trabajadores del Comité Económico y Social Europeo (CESE)

Esther Lynch, Secretaria General de la Confederación Europea Sindical CES / ETUC

Luc Triangle, Secretario General de la Confederación Sindical Internacional CSI / ITUC

José María Álvarez Suárez, Secretario General de la Unión General de Trabajadores (UGT)

Unai Sordo Calvo, Secretario General de Comisiones Obreras (CCOO)

Victor Pellegrini Mammana, Secretario Ejecutivo Adjunto de Trabajo y Empleo de Brasil

Fernando Elísio Freire De Andrade, Ministro de Estado de Familia, Inclusión y Desarrollo Social de Cabo Verde

Luka Mesec, Viceprimer Ministro y Ministro de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de Eslovenia

Wilmer Javier Fernández, Ministro de Trabajo y Seguridad Social de Honduras

Enas Dahadha Attari, Ministra de Trabajo del Estado de Palestina

Yankoba Diémé, Ministro de Trabajo, Empleo y Relaciones con las Instituciones de Senegal

Yolanda Díaz Pérez, Vicepresidenta Segunda y Ministra de Trabajo y Economía Social de España

EL DOCUMENTO CUENTA ASIMISMO CON EL APOYO DE:

- Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo (ALJT)
- Asociación Gremial de Abogados y Abogadas laboralistas de Chile - AGAL
- Fundación Francisco Largo Caballero (UGT)
- Fundación 1º de Mayo (CC.OO.)
- Instituto Novos Paradigmas de Brasil (INP), Brasil

- Red Española y Latinoamericana de Trabajo y Sindicalismo (RELATS)
- Instituto Lavoro (Brasil)
- Instituto Defensa de la Clase Trabajadora (DECLATRA), Brasil
- Red de Escritorios Laboralistas de Brasil (Rede Lado), Brasil

SOBRE LAS AUTORAS Y AUTORES

ADORACIÓN GUAMÁN

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universitat de València. Doctora en Derecho por las Universidades de Valencia y París Nanterre. Es autora de numerosas publicaciones en forma de monografía y artículos en revistas españolas y extranjeras. Es docente en un amplio número de programas de posgrado en América Latina, España, Francia e Italia y ha sido investigadora invitada en numerosas universidades españolas y extranjeras de prestigio. Coordina el Grupo de Trabajo del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales denominado “¿Qué trabajo para qué futuro?” y participa en distintos proyectos de investigación de carácter nacional e internacional. Su trabajo actual se enfoca en el análisis del Derecho del Trabajo desde el feminismo jurídico y en la relación entre derechos humanos y empresas transnacionales, con especial atención a los fenómenos de esclavitud contemporánea. En la actualidad forma parte del Consejo Asesor de la Fundación 1º de Mayo de CC.OO. y es Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en la Embajada de España en Quito.

ANTONIO BAYLOS

Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla La Mancha (Ciudad Real). Autor de numerosas monografías y artículos publicados tanto en revistas españolas como extranjeras. Es director de la *Revista de Derecho Social* (Editorial Bomarzo), que forma parte de la International Association of Labour Law Journals (IALLJ), que agrupa a las más prestigiosas revistas científicas sobre esta materia de 20 países. Investiga principalmente sobre fundamentos del derecho laboral y la cultura jurídica del trabajo, derecho social europeo, derecho sindical y relaciones laborales. Ha sido IP de numerosos proyectos de investigación nacionales y regionales. Fue premio a la Excelencia investigadora Gabriel Alonso de Herrera del año 2007, de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha. Es doctor Honoris Causa por la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa (Perú, 2007), Valparaíso (Chile, 2023) y CRV Uniao de Vitoria (Brasil, 2024). Ha sido nombrado asimismo Ciudadano Honorario de la ciudad de Río de Janeiro (12 de marzo 2024), y en la actualidad forma parte del Consejo Asesor de la Fundación 1º de Mayo de CC.OO.

ASIYA ISLAM

Assistant Professor en el área de Género, Desarrollo y Globalización en la London School of Economics and Political Science (LSE). Estudia la relación entre género y trabajo y está especialmente interesada en la configuración de género de los servicios y la economía digital emergente en el Sur Global, así como en la promoción de enfoques feministas críticos y creativos de la etnografía.

CECILIA ANIGSTEIN

Argentina, licenciada en Sociología por la Universidad de Buenos Aires (UBA), magíster y doctora en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS). Es investigadora en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Desde hace 20 años se desempeña como formadora, investigadora y consultora en proyectos con el movimiento sindical

nacional e internacional. Actualmente estudia los cambios e impactos de la transición energética y la crisis ecológica sobre la clase trabajadora.

CLAUDIO LLANOS REYES

Doctor por la Universidad de Barcelona (España), académico del Instituto de Historia de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Chile) y director del programa de doctorado en historia en la misma universidad. Fellow del Center for Advanced Studies (CAS), LMU-München (Alemania) (2017); Humboldt Fellow, Georg Forster Research Fellowship for Experienced Researchers, LMU-München (Alemania) (2015).

CRISTINA FACIABEN

Licenciada en Ciencias del Trabajo y diplomada en Relaciones Laborales. Lleva desde 1996 vinculada al Sindicato CC.OO., actualmente es secretaria de Internacional, Cooperación y Migraciones. Representa a CC.OO. en diversos espacios de participación nacionales e internacionales como la Comisión Laboral Tripartita de Migraciones, el Consejo de Cooperación, Agenda 2030, Naciones Unidas, OIT, TUAC de OCDE, L20. Es miembro de los órganos de dirección de las confederaciones sindicales internacionales (CES y CSI) y representante de los y las trabajadoras españolas en las Conferencias Internacionales del Trabajo de OIT. Trabaja con múltiples sindicatos de todo el mundo, colabora estrechamente con el GT “¿Qué trabajo para qué futuro?” de CLACSO y, de forma habitual, con universidades españolas y latinoamericanas

ELISA LANAS

Abogada y doctora en Jurisprudencia por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, y doctora en Derecho, con mención en Derecho por la Universidad de Valencia (UV). Docente investigadora de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, y coordinadora académica de la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social en la misma universidad.

JAIME VITO PAREDES

Doctor en Historia de América Latina Contemporánea por la Universidad de Alcalá, magíster y licenciado en Historia por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso-Chile. Académico del Instituto de Historia de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso-Chile, coordinador de la Cátedra de Estudios Latinoamericanos Eduardo Cavieres Figueroa PUCV.

JÉSICA LORENA PLA

Socióloga y doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigadora Adjunta de CONICET y profesora de metodología de la investigación (UBA). Docente de posgrado en teoría social (UCA) y técnicas de investigación social (CLACSO), así como de otras instituciones a nivel local y regional. Estudia las desigualdades sociales, la movilidad y la estratificación social, su vinculación con los régimenes de bienestar y con los cambios en el mercado de trabajo a partir de la digitalización y sus subsecuentes procesos.

JOHANNA MALDOVAN BONELLI

Licenciada en Sociología y doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Es Investigadora Adjunta del CONICET con sede en el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades de la Universidad Nacional de José C. Paz (IESCODE/UNPAZ). Es profesora de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) y docente de grado y posgrado de la UBA y la UNPAZ. Es especialista en sociología del trabajo. Sus temas de investigación se centran en las formas de organización laboral, social y sindical de los/as trabajadores/as de la economía popular. Ha publicado artículos en revistas académicas nacionales e internacionales, libros y capítulos de libros, ha participado en múltiples congresos y en consultorías del ámbito público y privado.

JOAQUÍN PÉREZ REY

Doctor en Derecho y profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha. Ha

sido docente en un amplio número de programas de posgrado en distintos países. Es autor de numerosas obras sobre los aspectos esenciales de las relaciones de trabajo como, entre otros, *Estabilidad en el empleo* (2004), *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novedades legales y jurisprudenciales* (2016) o, en colaboración con Antonio Baylos, *El despido o la violencia del poder privado* (2009). Ha colaborado de manera habitual con la Fundación 1º de mayo, es miembro del Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social y, desde el año 2020, ocupa el cargo de Secretario de Estado de Trabajo, en el Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España.

JORGE ENRIQUE FORERO

Sociólogo por la Universidad Nacional de Colombia, maestro en ciencias políticas por la FLACSO-Ecuador y doctor en ciencias económicas y sociales por la Universidad de Kassel. Durante los últimos años su trabajo académico se ha concentrado en la ecología política, la economía política de la crisis ambiental y la relación entre cambio climático y movilidades humanas. Actualmente es investigador del Departamento de Sociología y Estudios de Género de la FLACSO-Ecuador, en donde coordina el proyecto “Crisis Climática y Gobernanza de las Movilidades en la Región Andina” (<https://flacso.edu.ec/movilidadesclimaticas/>).

JUAN MANUEL OTTAVIANO

Abogado laboralista (Universidad de Buenos Aires) y asesor sindical. Es investigador del Centro de Estudios sobre el Trabajo y el Desarrollo (CETyD) de la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (IDAES-UNSAM) y de Fundar. Fue asesor del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.

JULIANA YANTORNO

Licenciada y profesora en Sociología de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Doctoranda en Ciencias Sociales en la Universidad

de Buenos Aires (UBA). Becaria doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el Centro de Estudios en Investigaciones Laborales (CEIL). Docente en la carrera de Sociología de la UBA. Sus investigaciones abordan la intersección entre género y clase en espacios de trabajo masculinizados.

JOSÉ MIGUEL SÁNCHEZ OCAÑA

Doctor en Derecho y profesor en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho en la Universitat de València. Licenciado en Derecho, graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, máster en Derecho de la Empresa (especialidad en asesoría laboral) y titulado como experto en Auditoría Sociolaboral. Ha realizado dos estancias de investigación: en l'Université de Paris y l'Université de Bordeaux. Autor de artículos, obras colectivas, monografías y documentos divulgativos. También ha realizado labores de investigación en organismos universitarios y proyectos de investigación y asesorías jurídicas para entidades públicas y privadas.

JULIA SANCHIS SÁNCHEZ

Licenciada en Sociología y Ciencias Políticas por la Universitat de València (UV). Cuenta con formación de postgrado en igualdad, violencias machistas, evaluación de políticas públicas y gobierno abierto. Es doctoranda del Programa de Doctorado en Ciencias Sociales de la Universitat de València. Ha sido profesora asociada con docencia en titulaciones de grado y postgrado en la Universitat de València (UV) y la Universitat Politècnica de València (UPV). Durante su trayectoria profesional se ha dedicado a la consultoría y la gestión de proyectos para administraciones públicas y ONGD, específicamente en el ámbito de la igualdad, el gobierno abierto y la cooperación internacional al desarrollo.

MACARENA SANTOLARIA

Licenciada en Ciencia Política y Gobierno por la Universidad Torcuato Di Tella. Es docente en la misma universidad y analista en el área de Trabajo e Ingresos de Fundar.

MARCO MOCELLA

Profesor titular de Derecho del Trabajo en la Universidad Mercatorum Roma (Italia). Jefe del Departamento de Derecho y Coordinador del Módulo GEDI - Igualdad de género y eliminación de la discriminación. Investigador principal en PRIN 2022 “Economía digital, nuevas tecnologías y protección de la salud de los trabajadores” y responsable de unidad de investigación en PRIN 2022 “Derecho laboral y cadenas de valor globales”. Miembro del Consejo Académico del Doctorado en Sostenibilidad y Agenda ESG y del Doctorado en Gestión Financiera Corporativa y Prevención de Crisis. Organizador del XXIII Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ISLSSL) (septiembre de 2024). Ha sido ponente y organizador de seminarios sobre derecho laboral europeo y su aplicación comparada en Italia, España, Brasil y otros países.

MARGA FERRÉ

Presidenta de Transform Europe, una red de pensamiento y diálogo político que aglutina 38 fundaciones y centros de pensamiento crítico de 23 países europeos, desde donde coordina investigaciones, conferencias, seminarios y publicaciones en Europa en el ejercicio de sus funciones desde el año 2020. Es miembro de la dirección política de Izquierda Unida en España y presidenta de la Fundación Europa de los Ciudadanos, donde centra su trabajo en la filosofía política y propuestas públicas. Trabajó en el sindicato Comisiones Obreras, en el departamento de medio ambiente, uniendo sostenibilidad y trabajo. Desde 2022 es miembro del Comité Académico Internacional de CLACSO y escribe habitualmente en el periódico Público.es.

MARIELA CAMBIASSO

Licenciada y profesora en Sociología, doctora en Ciencias Sociales y magíster en Investigación en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Es Investigadora Asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en

el Centro de Estudios en Investigaciones Laborales (CEIL) y Jefa de Trabajos Prácticos en el Seminario de Investigación “Los trabajadores en la Argentina actual” de la Carrera de Sociología de la UBA. Sus investigaciones abordan temáticas vinculadas a la sociología del trabajo y las organizaciones sindicales en el cruce con la dimensión de género.

MARTINA BASSOTTI

Profesora adjunta e investigadora de derecho laboral europeo, con un doctorado en “Derecho de los Mercados Europeos y Globales” y un máster en planificación europea. Su investigación se centra en la protección de los trabajadores, la representación sindical y la digitalización, con especial atención a la protección de la salud y los riesgos psicosociales. Participa en proyectos financiados por la UE, incluyendo Erasmus+ GEDI sobre igualdad de género y PRIN 2022 sobre nuevas tecnologías y seguridad en el trabajo. Ha realizado investigaciones en Francia y colabora con universidades europeas como la Universidad de León. Sus publicaciones abordan el diálogo social, el derecho sindical y el impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo.

MÓNICA GRACIELA SLADOGNA

Licenciada en Psicología y diplomada en la Universidad Tecnológica Nacional en la Diplomatura en Gestión Universitaria. Cursó y terminó la Maestría en Diseño y Gestión de Políticas y Programas Sociales en FLACSO. Actualmente directora de proyectos sindicales laborales en la Oficina Argentina de la Fundación Friedrich Ebert en Argentina, donde desarrolló la especialización en digitalización y trabajo del futuro. Docente universitaria de las carreras de Relaciones del Trabajo en la Universidad de Buenos Aires y en la Universidad Metropolitana de Educación y Trabajo. Consultora internacional en temas de diseño y desarrollo de sistemas de formación técnico-profesional, formación de competencias laborales, análisis de la demanda en el territorio. OIT, CINTERFOR-OIT, OEA, BID-FOMIN. Investigación y publicaciones en temas de innovación

tecnológica y organizacional, competencias laborales, formación profesional, género y mercado de trabajo, formación de inspectores del trabajo, análisis y cambios en las organizaciones sindicales. Asistencia técnica en temas de formación profesional en diversos países de la región (Chile, Paraguay, Perú, Uruguay, El Salvador).

NATALIA CARRAU

Uruguaya, licenciada en Ciencia Política por la Universidad de la República (UdelaR). Es militante social y feminista, integrante de la organización REDES-AT que trabaja por la justicia ambiental. Se ha especializado en el análisis de los impactos de las empresas transnacionales, agendas comerciales e inversiones. Hace 20 años se desempeña como consultora, investigadora y colaboradora en iniciativas y proyectos del movimiento sindical regional y continental. Columnista en medios radiales y prensa escrita sobre política internacional, empresas transnacionales, agendas comerciales y la intersección entre sindicalismo, feminismo y justicia ambiental.

NORA GOREN

Argentina, licenciada en Sociología, magíster en Ciencias Sociales del Trabajo y doctora por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigadora de la Comisión de Investigaciones Científicas – CIC-. Dirige el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades y la Maestría en Políticas Públicas y Feminismos en la Nacional de José C. Paz. Es co-coordinadora del Grupo de Trabajo CLACSO “¿Qué trabajo para qué futuro?” Docente de grado y posgrado en UNPAZ, UNAJ Y UBA. Es especialista en sociología del trabajo. Sus temas de investigación se centran en el cruce entre las desigualdades, el trabajo y la forma de organización de las y los trabajadoras.

NICOLÁS DZEMBROWSKI

Doctor de la Universidad de Buenos Aires en Ciencias Sociales, licenciado y profesor en Sociología (UBA). Es investigador del CONICET con sede en el Instituto de Estudios Sociales en Contextos

de Desigualdades de la Universidad Nacional de José C Paz (IESCODE-UNPAZ). Ejerce la docencia de grado como Profesor Regular Adjunto del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNPAZ, del Instituto de Ingeniería y Agronomía de la Universidad Nacional Arturo Jauretche y de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Dicta seminarios de posgrado en el Doctorado en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y en la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Sus líneas actuales de investigación se enmarcan en el campo de las heterogeneidades laborales, la organización del trabajo en la PyMES, el mercado de trabajo y las políticas públicas vinculadas a la promoción del trabajo y el empleo.

RAÚL LORENTE CAMPOS

Licenciado en Ciencias Económicas y doctor en Sociología por la Universitat de València (UV). Ha sido profesor en México, en la Universidad Autónoma de Tamaulipas y en el Tec de Monterrey, así como Prometeo en el Ministerio del Trabajo de Ecuador. Lleva más de 25 años como profesor e investigador del Departamento de Sociología de la UV; sus líneas de investigación versan sobre precariedad laboral y formas atípicas de empleo, informalidad laboral y análisis de la pobreza. Tiene numerosos artículos publicados, así como libros y capítulos de libro sobre estas temáticas.

SILVANA GALEANO ALFONSO

Licenciada en Ciencias de la Comunicación Social y profesora de Enseñanza Media y Superior en Ciencias de la Comunicación en la Universidad de Buenos Aires. Becaria doctoral de CONICET, con sede en el Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, y doctoranda en la misma universidad. Docente en la Carrera de Ciencias de la Comunicación (UBA). Investiga sobre desigualdades sociales, clases sociales y su vinculación con las desigualdades digitales, la digitalización del mundo del trabajo y de la ciudadanía.

SOLEDAD STOESSEL

Doctora en Ciencias Sociales. Investigadora en el CONICET (Argentina). Profesora en la Universidad Central del Ecuador y en el Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de La Plata (Argentina). Es magíster en Ciencias Políticas por FLACSO-Ecuador y licenciada en Sociología. Ha sido docente en FLACSO-Ecuador, en el IAEN (Ecuador) y en universidades en Alemania (Kassel y Wuppertal) y Argentina (UNLP, Universidad de Quilmes). Coordina el área de prácticas profesionales de la Facultad de Ciencias Sociales de la UCE (Ecuador), forma parte del GT de CLACSO “¿Qué trabajo para qué futuro?”, del Observatorio Elites y Poder de la UCE, y coordina la sección ecuatoriana del Proyecto Erasmus+ “NETeJOB: Strengthening interdisciplinary knowledge networks on the impacts of digital transformation on work conditions in Latin America”. Hace más de diez años se dedica al estudio de los procesos políticos en América Latina, el Estado, sindicalismo y élites económicas. Algunas de sus últimas publicaciones son el libro coordinado junto con Valeria Coronel *La(des)regulación de la riqueza en América Latina* y el capítulo en *The Oxford Handbook of Latin American Social Movements*, titulado “Transformations of Workers’ Mobilization in Latin America”.

VICENTE LÓPEZ MARTÍNEZ

Licenciado en Ciencias Económicas por la Universitat de València, en Ciencias del Trabajo por la Universitat Oberta de Catalunya y con estudios en Filosofía por la Universidad de Educación a Distancia. Actualmente es profesor asociado en el Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València y director y gerente de la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras, así como director de la revista PorExperiencia. Su experiencia laboral e investigadora se ha centrado en el mundo laboral y sindical, participando en diversos estudios sobre análisis del mercado de trabajo y las relaciones laborales, la relación entre condiciones de trabajo y salud, las repercusiones de la crisis ecológica en las dinámicas productivas y laborales y el análisis de las políticas públicas.

C O L E C C I Ó N G R U P O S D E T R A B A J O

El volumen que tiene entre las manos termina con una reflexión desde el mundo sindical, pensando en los desafíos de la democratización de las relaciones laborales y el papel del sindicalismo en la lucha por la justicia social en el siglo XXI. Todas las transformaciones anteriores que reconfiguran a cada persona trabajadora tienen un impacto evidente en el sujeto colectivo que tiene ambición de organizar y representar contrapoder y resistencias, de ahí la importancia, que recogen los últimos capítulos, de la participación de los sindicatos en los debates y propuestas sobre las transformaciones del trabajo.

Este libro, coral, transnacional, plural y fruto de largos debates, aspira a ser una herramienta que inspire el diálogo, la participación y la acción, tanto en el plano de las resistencias como en la construcción de políticas públicas. Con esta obra, desde el Grupo de Trabajo “¿Qué trabajo para qué futuro?” Esperamos aportar a la construcción de respuestas colectivas y movilizar la reflexión sobre el futuro del trabajo, un desafío que nos interpela @ todos y todos.

De la Introducción.

Patrocinado por



Agencia Sueca
de Desarrollo Internacional



CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

