

El trabajo en el siglo XXI

Desafíos presentes, futuros posibles

#1
Agosto 2023

**El presente y futuro
del trabajo en la
economía digital**

PRIMERA PARTE

PARTICIPAN EN ESTE NÚMERO

Adoración Guamán
Nora Goren
Nicolás Dzembrowski
David Trajtemberg
Marga Ferré
Daniele Barbosa
Jessica Plá
Silvana Galeano Alfonso
Agustín Salvia
Ana María Fernández
Juan Manuel Ottaviano
Sayonara Grillo
Daniele Barbosa
Julieta Lobato

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

El trabajo en el siglo XXI: desafíos presentes, futuros posibles no. 1: el presente y futuro del trabajo en la economía digital / Adoración Guamán ... [et al.] ; Coordinación general de Nicolás Dzembrowski. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, 2023.

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

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-813-559-5

1. Empleo. 2. Digitalización. 3. Comercio. I. Guamán, Adoración II. Dzembrowski, Nicolás, coord.

CDD 301

PLATAFORMAS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL



CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

Colección Boletines de Grupos de Trabajo

Director de la colección - Pablo Vommaro

CLACSO Secretaría Ejecutiva

Karina Batthyány - Directora Ejecutiva

María Fernanda Pampín - Directora de Publicaciones

Equipo Editorial

Lucas Sablich - Coordinador Editorial

Solange Victory y Marcela Alemandi - Producción Editorial

Equipo

Natalia Gianatelli - Coordinadora

Cecilia Gofman, Marta Paredes, Rodolfo Gómez, Sofía Torres,

Teresa Arteaga y Ulises Rubinschik

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

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.

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>



Coordinadoras del Grupo de Trabajo

Nora Goren

Instituto de Estudios Sociales en Contextos
de Desigualdades

Universidad Nacional de José C. Paz

Argentina

norgoren@gmail.com

Adoración Guamán Hernández

Observatorio de Derechos Económicos,
Sociales y Culturales

España

adoracion.guaman@gmail.com

Coordinación del Boletín

Nicolás Dzembrowski

Equipo de trabajo

Adoración Guamán

Beatriz Plaza

Cayetano Núñez

Emilia Trabuco

Julia Sanchis

Johanna Maldovan

Nicolás Dzembrowski

Nora Goren

Raúl Lorente

Verónica Ramírez

Yamile Socolovsky



Contenido

5 Presentación

Adoración Guamán
Nora Goren

8 Introducción

Nicolás Dzembrowski

SECCIÓN I. NOTAS TEMÁTICAS LA DIMENSIÓN LABORAL DE LA ECONOMÍA DIGITAL

13 Plataformas, trabajo y empleo

David Trajtemberg

17 El trabajo en tiempos de la revolución digital

Marga Ferré

22 A precariedade como política na uberização

Daniele Barbosa

30 Digitalización del comercio informal en barrios populares de la Región Metropolitana de Buenos Aires

Jésica Plá
Silvana Galeano Alfonso
Agustín Salvia

40 Implementación del teletrabajo en sectores comercio y servicios de la región metropolitana de Santiago durante el covid-19

Ana María Fernández

50 Reporte de novedades sobre el trabajo en plataformas en Latinoamérica 2023

Nueva sentencia definitiva en
Uruguay

Juan Manuel Ottaviano

57 Relatório de legislação federal e jurisprudência (janeiro a julho de 2023)

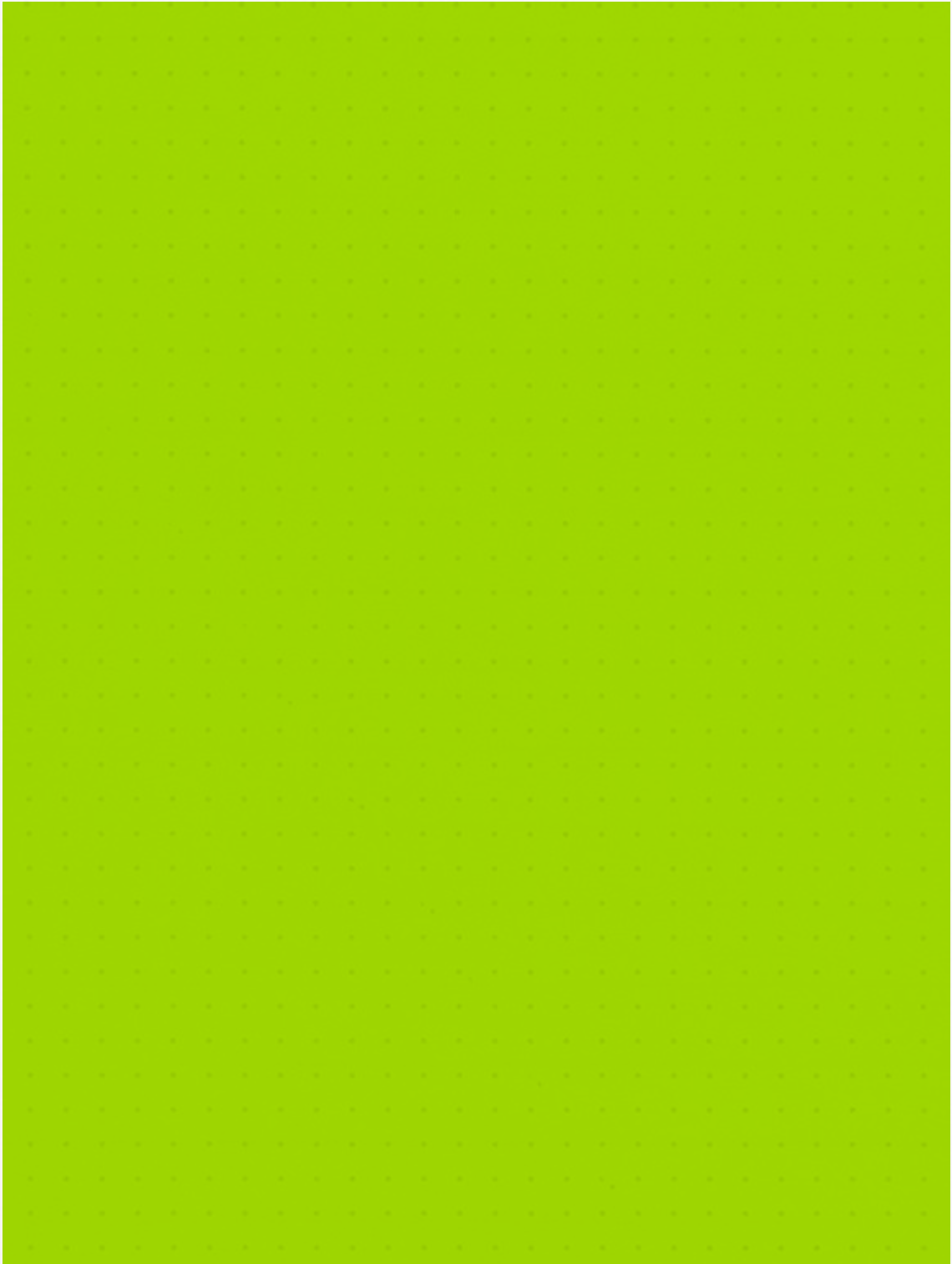
Legislação federal

Sayonara Grillo
Daniele Barbosa

64 Relevancia de normativa sobre trabajo en plataformas y dimensiones de género

Julieta Lobato





El trabajo en el siglo XXI Desafíos presentes, futuros posibles
Número 1 • Agosto 2023



Presentación

¿Qué trabajo para qué futuro? Este interrogante moviliza desde hace años un gran número de debates en distintos espacios y desde diferentes disciplinas. En el seno de este debate, un grupo de científicos sociales, sindicalistas, investigadoras/es y profesoras/es de distintas disciplinas nos reunimos para poner nuestras experiencias en común y analizar, problematizar e identificar, desde la ciencia crítica, militantes, situada, feminista y transformadora, cuáles son los retos presentes y futuros del Trabajo.

Nuestro anhelo fue, desde el inicio, potenciar la centralidad del Trabajo dentro de los debates y las propuestas en el seno de CLACSO así como articular y conectar personas y redes que, desde los movimientos, sindicatos, academia, instituciones y en distintos países y realidades estén pensando e incidiendo en la regulación del Trabajo en cualquiera de sus modalidades. La urgencia del tema en el panorama latinoamericano y caribeño no necesita mayor justificación; el interés por traer al debate la perspectiva comparada con otras realidades, como particularmente la española, nos pareció igualmente relevante.

Con esta idea nació el Grupo de Trabajo ¿Qué trabajo para qué futuro?, integrado por más de un centenar de personas que provienen de la academia, sindicatos, movimientos sociales y populares y que comparten la voluntad analizar y debatir el presente y el futuro del trabajo, de manera colectiva y situada, con el objetivo de aportar alternativas que, trascendiendo el mundo académico, sirvan como aportes e insumos para las respuestas que, desde las instituciones, los movimientos sociales y los

sindicatos, se impulsen como vía para la consecución del trabajo justo en el mundo.

Entre los temas que venimos debatiendo, a través de los subgrupos de trabajo y de nuestros seminarios de debate¹ (disponibles en la página de Youtube de CLACSO.TV), se encuentran los procesos de deslocalización productiva, el aumento de la concentración del capital, la informalidad, la cuestión de los cuidados y las desigualdades sexo-genéricas, la desasalarización y precarización, la digitalización, o la crisis ecológica. Todos estos procesos nos exigen repensar el Trabajo en sus diferentes planos desde una perspectiva crítica, feminista, ecologista, pluridisciplinar y transnacional, desde la perspectiva de la consecución del buen vivir, para las mayorías sociales.

Entre estos temas, destaca por su especial relevancia en la realidad laboral y en el debate académico-sindical la cuestión del trabajo en la economía digital. Se trata de una cuestión que concita distintas e importantes aristas del pensamiento crítico en el marco de los estudios del Trabajo así como un buen número de propuestas y reformas normativas, de especial relevancia. Por estos motivos, desde el Grupo de Trabajo decidimos dedicar nuestro primer Boletín a este tema, como un aporte más, entre los muchos existentes, al análisis, problematización y propuestas de actuación respecto de este fenómeno, desde el prisma de la dignificación

1 ¿Un capitalismo sin trabajo? Qué trabajo para qué futuro. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=C-LMLyYLR-w>

Mesa de debate: La ecología del trabajo. Por un trabajo compatible con los derechos de la naturaleza. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=s1DXv-r4Kt8>

Conversatorio virtual: Renta básica y trabajo, un modelo para armar. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=EMDsUDrJHEg>

Conversatorio virtual: Informalidad, precariedad o nuevas realidades laborales. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=Iq_YxXVn-ck

Desafíos y regulación laboral del trabajo digital. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=01X2BiRgy4E>

y del buen vivir de las personas cuya realidad laboral se enmarca en la economía digital.

Esperamos que lo disfruten y les recordamos que pueden contactar con el GT, enviar sus aportaciones al debate o solicitar información sobre nuestras actividades en: quetabajoparaquefuturo@gmail.com

Adoración Guamán y Nora Goren
Coordinadoras del Grupo de Trabajo CLACSO
¿Qué trabajo para qué futuro?



Introducción

Nicolás Dzembrowski*

Este es el primer número del Boletín del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para qué futuro?, en el encontrarán una sección temática que irá cambiando en las diferentes ediciones del Boletín y varias secciones fijas. En esta oportunidad y dada la extensión de su contenido el Boletín se presenta dividido en dos envíos. En el primero, se presenta la sección temática que denominamos “La dimensión laboral de la economía digital” con artículos y notas que abordan la cuestión del trabajo de plataformas y de la economía digital. El segundo envío contiene dos secciones, en la primera se presentan una serie de entrevistas a actores y actrices del mundo del trabajo involucrados con organizaciones de representación de las demandas de los/as trabajadores/as de la economía digital y de plataformas. En la segunda sección se propone dar un pantallazo de la situación del mercado de trabajo en Argentina, Chile y España (con la intención de sumar a otros países en futuros Boletines) y de la jurisprudencia en materia laboral a partir del comentario de un fallo sobre violencia de género en el ámbito sindical.

En la sección temática, que en esta oportunidad trata sobre la dimensión laboral de la economía digital, contamos con varios aportes de investigadores/as vinculados/as a la problemática. En primer lugar, se presenta una breve nota de David Trajtemberg: “Plataformas, trabajo y empleo” en la cual realiza una definición del concepto de plataformas en la que

* Universidad Nacional de José C. Paz CONICET-IESCOE. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?

agrega una caracterización del trabajo en las mismas para finalmente brindar un panorama del comportamiento del empleo en ellas a nivel mundial.

Marga Ferré, en su artículo “El trabajo en tiempos de la revolución digital”, nos presenta una reflexión sobre la situación del trabajo, de los trabajadores y sus formas de representación en el contexto del avance tecnológico y sus transformaciones a partir de la introducción de la paradoja de Engel como disparador para el análisis.

Seguidamente, contamos con el artículo de Daniele Barbosa: “A precariedade como política na uberização”, en el cual busca comprender como el trabajo en plataformas del tipo Uber se está tornando en un modelo de relaciones laborales en el Brasil actual.

Por su parte, Jesica Plá, Silvana Galeano Alfonso y Agustín Salvia presentan el trabajo titulado: “Digitalización del comercio informal en barrios populares de la Región Metropolitana de Buenos Aires”, en el que abordan a partir de los resultados de un trabajo de campo cualitativo en sectores populares de la Región Metropolitana de Buenos Aires, la pregunta sobre cómo incorporan las mujeres de sectores populares del AMBA las Tecnologías Digitales en el contexto pandémico para optimizar sus recursos de subsistencia.

En el artículo “Implementación del teletrabajo en sectores comercio y servicios de la región metropolitana de Santiago durante el covid-19.”, Ana María Fernández busca dar respuesta a la pregunta sobre cómo se está instalando el teletrabajo en los sectores comercio y servicio de la Región Metropolitana de Santiago, a la vez que a la percepción que tienen los actores sociales sobre el teletrabajo y su factibilidad y sobre qué habilidades y competencias se consideran necesarias para teletrabajar.

A su vez, es parte de esta sección, la nota de Juan Manuel Ottaviano: “Reporte de novedades sobre el trabajo en plataformas en Latinoamérica 2023”, en la que repasa las novedades sobre fallos, normativas y acciones

de los actores del mundo del trabajo respecto al trabajo de plataformas para Uruguay, Brasil, Chile, Colombia y México.

Seguidamente, se presenta una breve nota realizada por Sayonara Grillo y Daniele Barbosa, quienes con el título “Relatório de legislação federal e jurisprudência (janeiro a julho de 2023)” presentan un racconto de las novedades en materia de acción legislativa y jurisprudencial para el primer semestre de 2023 en Brasil.

Cierra esta sección, la nota de Julieta Lobato: “Relevo de normativa sobre trabajo en plataformas y dimensiones de género”, en la que presenta un panorama de los avances en materia de normativa sobre el trabajo de plataforma resaltando la experiencia española y la chilena.

En las secciones fijas contamos con una que denominamos “Entrevistas”, en la que buscamos presentar la voz de los actores y actoras sociales sobre las problemáticas del trabajo que abordamos en el mismo. En esta oportunidad contamos con el trabajo realizado por Andrea Delfino, Johanna Maldovan Bonelli, Gisel Leone y Paula Freitas: “Estrategias y desafíos colectivos y sindicales de los/as trabajadores/as de reparto”, en el cual abordan la cuestión de la sindicalización de los/as trabajadores/as de reparto de plataformas a partir de entrevistar a tres representantes del sector en Brasil, Argentina y Chile.

Cierra este primer Boletín la sección “Panorama laboral”, en ella presentamos algunos de los principales indicadores de los mercados de trabajo de Argentina, Chile y España con la intención de ampliarlo a otros países en los próximos boletines. Abre la sección el artículo de Nicolás Dzembrowski sobre la situación en Argentina: “Argentina: estabilidad del mercado de trabajo con crecimiento de la ocupación y persistencia de la informalidad.” A continuación, encontrarán la caracterización realizada por Ana María Fernández sobre el mercado de trabajo en Chile, con el artículo “Chile: Entre la encrucijada del cuidado y la participación laboral femenina.”; y, finalmente se presenta el aporte de Raúl Lorente Campos

para caracterizar la situación en España, con su artículo “España: Una importante creación de empleo (con una mejora sustancial de la calidad del mismo) en los 2 últimos años.”

Finalmente, presentamos en este número una nota de Cynthia Benzion: “Violencia de género en el ámbito sindical: comentario al caso “Taberna-berry, María Lorena c/ Jorajauria, Juan Carlos s/ Medidas precautorias” que reflexiona sobre dicho fallo que contiene numerosos razonamientos que permiten orientar la agenda de las áreas de género sindicales en lo vinculado a violencia de género en los ámbitos laborales y sindicales.

SECCIÓN I. NOTAS TEMÁTICAS

La dimensión laboral de la economía digital



Plataformas, trabajo y empleo

David Trajtemberg*

Las plataformas son infraestructuras digitales que permiten a dos o más grupos interactuar, es decir, “intermedian entre clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores e incluso objetos físicos” (Srniczek, 2017). La economía de plataformas engloba una gran variedad de actividades económicas y sociales que son facilitadas por plataformas digitales que intermedian entre dos o más grupos de usuarios distintos pero interdependientes. El empleo en la economía de plataformas ha estado recibiendo un creciente interés en el ámbito académico, político y sindical en los últimos 10 años en distintas regiones del mundo. Si bien este interés reconoce múltiples factores, uno de los más relevantes está relacionado con el hecho que las plataformas están modificando la forma en la que se desempeña el trabajo en el marco de la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

A grandes rasgos, el trabajo que se desempeña en plataformas se puede dividir en dos grupos. Por un lado, las plataformas “in situ” que requieren ubicar el trabajo en una determinada ubicación geográfica para el desempeño de sus tareas. En este caso, las plataformas de reparto y/o delivery de distintos tipos de bienes, las plataformas de transporte y/o de logística y las plataformas de cuidado de personas resultan ejemplos de las plataformas “in situ”. Por otro lado, las plataformas “en línea” son las encargadas de brindar servicios de distinto tipo (por ejemplo, traducción

* Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?

de textos, diseño gráfico, programación, etc.) y no requieren la ubicación del empleo en un determinado lugar geográfico. En particular, existe evidencia que mientras los ingresos de las plataformas “en línea” se canalizan hacia el hemisferio Norte, el empleo y la mano de obra se concentra en el hemisferio Sur.

Si bien el empleo de las plataformas digitales todavía no representa un porcentaje significativo del tamaño de la economía y del mercado de trabajo global, registra un acelerado crecimiento al menos en los últimos 10 años. Según informe de la OIT¹ (2021), en los países del G20 el número de plataformas creció de 142 a más de 777 entre 2010 y 2020. El 60% de las plataformas se concentran en Estados Unidos y la Unión Europea y cerca del 90% pertenece al sector de “delivery” o reparto de productos y de los servicios brindados a través de las plataformas en línea.

La estimación del número de trabajadores que se desempeña en la economía de plataformas presenta varios desafíos. En primer lugar, no existe una metodología uniforme a nivel mundial que permita hacer comparaciones entre distintos países. En segundo lugar, las encuestas de hogares que se emplean para generar estadísticas que permitan analizar la inserción de la población en el mercado de trabajo generalmente presentan dificultades para captar el empleo en las plataformas.

El Instituto Social Europeo (ETUI) realizó en 2021 una encuesta en 14 países de la Unión Europea para estimar la incidencia que tiene la economía de plataformas en el mercado de trabajo. En este sentido, las preguntas de la encuesta estuvieron dirigidas a estimar la proporción de trabajadores de internet y de plataformas e indagar acerca de las características socioeconómicas de las personas y de los puestos de trabajo. Esta encuesta encontró que en el período de referencia (12 meses previos a la entrevista) el 17 % de la población en edad de trabajar realizó algún trabajo en Internet, el 4,3 % trabajó en plataformas y el 1,1% utilizó las

¹ <https://tinyurl.com/2crk6eml>

plataformas como su ocupación principal (trabajó 20 o más horas en la semana o percibió 50% o más de sus ingresos a través de las plataformas).

Si bien el porcentaje de la población ocupada que trabajó en plataformas en el conjunto de los 14 países que integran la encuesta fue de 4,3%, se observa una importante heterogeneidad en los países de la Unión Europea. En efecto, en Irlanda, Austria y Francia, la proporción de ocupados que trabajaron en plataformas en un período de 12 meses superó el 5%, mientras que en países como Polonia, Hungría y Rumania no supera el 3%.

Por otra parte, un documento elaborado por la OIT² señala que se han identificado 14 encuestas que estiman el número de trabajadores en plataformas, 6 de las cuales fueron elaboradas por los organismos oficiales de estadísticas. Una de las principales dificultades que encuentra para comparar fuentes de información que laboran estadísticas con diferentes metodologías es que cada una de ellas emplean un concepto diferente de trabajador de plataforma, del período de referencia y del tamaño de la muestra. Considerando exclusivamente las encuestas oficiales, que tampoco están exentas de complejidades, encuentra que el número de trabajadores de plataformas no excede del 4%. Por ejemplo, el Bureau of Labor Statistics de Estados Unidos calculó que el 1% del empleo trabajó en la semana de referencia usando una plataforma para desarrollar tareas “en línea” o “in situ”.

La OIT realizó una encuesta a 12.000 trabajadores de 100 países del mundo que trabajan en plataformas “en línea” (concursos, programación competitiva y microtarefas) e “in situ” (taxi y reparto). Los resultados de esta encuesta concluyeron la mayoría de los trabajadores de estas plataformas son menores de 35 años y que las mujeres constituyen una minoría del empleo en el sector. En efecto, según la encuesta de la OIT, las mujeres representan un 40% del empleo en las plataformas en línea y sólo un 10% en las plataformas de trabajo localizado.

2 <https://tinyurl.com/27x2smzd>

Las plataformas de reparto son una fuente de empleo concreta, que presenta bajas barreras a la entrada, para la población migrante. En América Latina, la población migrante venezolana adquiere una importante relevancia en el empleo de las plataformas de reparto en varios países de la región (por ejemplo, en Chile, Perú y Argentina)³.

³ <https://tinyurl.com/2a9nyfu2>



El trabajo en tiempos de la revolución digital

Marga Ferré*

El capitalismo digital no tiene tanto que ver con nuevas tecnologías como con nuevas formas de explotación humana; esta es la conclusión de este artículo y para argumentarlo, quisiera compartir con ustedes las conclusiones de los análisis que estamos haciendo sobre qué es lo que están pensando los think tanks del capitalismo contemporáneo para justificar la teoría económica que sostiene esta revolución digital, la tesis del fin del trabajo. Estudiarla no solo para combatirla, sino para revertirla y utilizarla en beneficio de una mayoría social, es el objeto último de la propuesta que este artículo defiende.

Una disputa sobre qué futuro

Suele argüirse que el capitalismo está en crisis, algo de lo que yo no estoy muy segura. Lo que sí afirmo es que lo que está en crisis es el proyecto de futuro del capitalismo. La globalización ha muerto como proyecto optimista y hoy el capitalismo no defiende un futuro mejor, sino más bien un presentismo constante y en el peor de los casos, un futuro apocalíptico. En sus pensamientos más estrambóticos, los exégetas del capital ya hablan de ir a otros planetas a vivir porque este es desechable ya que, para ellos, el mundo va a ser siempre como es ahora y al afirmar este absurdo histórico, niegan la posibilidad de toda alternativa.

* Copresidenta de Transform Europe. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?

Es decir, para el capital hoy el futuro es una distopía y por tanto no habla de ello, al saber, como sabemos nosotros, que las proyecciones que se hacen en torno al trabajo y a la forma de trabajo dentro del capitalismo digital, no son buenas. Ese es el motivo por el que ya no están vendiendo la idea de libertad, sino la idea de felicidad a través de estas nuevas tecnologías, en la alienación de la que nos habla Rene Ramírez. Debemos entrar en este campo para evitar que las generaciones más jóvenes, nativas digitales, entiendan que ese mundo digital es un metaverso donde pueden encontrar satisfacción y felicidad inmediatas, que es lo que vende el capital, y no una disputa sobre la explotación humana y planetaria que están incluidas en ese proyecto de revolución digital.

La paradoja de Engels

Atendiendo a un seminario de la London School of Economics me sorprendió ver como a la hora de analizar los cambios que en el sistema productivo está produciendo esta revolución digital, los mismos hermeneutas del capitalismo contemporáneo hablaban de las conclusiones negativas que tiene para la fuerza de trabajo esta revolución tecnológica.

Lo llaman “La paradoja de Engels”, ¿qué significa? La London School argumentaba que la introducción en los sistemas productivos de una nueva tecnología que disrumpe completamente el sistema productivo y, por tanto, la forma de trabajo, genera un empobrecimiento masivo de la población que dura entre 50 y 60 años. Esto lo estudió y demostró Engels en su análisis de la situación de la clase obrera inglesa durante la primera revolución industrial. Es decir, lo que están ellos mismos aceptando es que esta nueva revolución digital va a generar una disrupción en el sistema productivo y, por tanto, en el modo de trabajo, que va a generar un empobrecimiento, o al menos cambios negativos dentro de la clase trabajadora, que puede durar varias décadas.

La pregunta que se hacían, y que yo les traslado, es que si esto que ocurrió durante la primera revolución industrial está ocurriendo hoy, si estamos o no ante una nueva paradoja de Engels y la respuesta es, nítidamente, que sí. Todos los análisis dicen 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 a día de hoy.

Sabido es que cada vez que se introduce una nueva tecnología en un sistema productivo 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%, hay un 35 % de trabajos que van a cambiar sustancialmente por el uso de esas tecnologías.

Cuando uno habla de capitalismo digital la mayoría de la gente piensa en plataformas digitales y, es verdad, es parte del capitalismo digital: el uso del 5G el 6G y los computadores cuánticos que vienen a revolucionar la forma en la que se organiza la producción y, por tanto, la forma en la que el trabajo opera dentro de estos sistemas productivos y, por ende, de la sociedad que se organiza en torno al trabajo. El problema está en que la dimensión y la velocidad de estos cambios están yendo muy por delante tanto de las legislaciones como de la función de los sindicatos en la defensa de trabajo decente.

Es importante señalar que muchos de estos cambios no se producen solo en la economía de plataformas, sino por la introducción de la inteligencia artificial y de la robótica avanzada. Lo curioso es que parte de los cambios que va a producir la inteligencia artificial no tienen tanto que ver con la clase trabajadora, tal como la concebimos. A los trabajos manuales o fabriles les afecta mucho más la robótica avanzada que la inteligencia artificial. Esta última viene a modificar los trabajos de los sectores profesionales y técnicos, es decir, aquellos sectores del capital que más defienden la digitalización, lo cual no deja de sorprenderme. Otra paradoja que analizar.

La teoría del fin del trabajo

Hay 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.

Capitalismo de vigilancia

Se ha denominado capitalismo de vigilancia el régimen que viene a sustituir al régimen de disciplina en el trabajo, algo muy importante para los laboristas. Es decir, cuando se concibe el trabajo en un espacio físico, la disciplina se ejerce en el puesto de trabajo: jornada, horas extra, sanciones... Hoy esta disciplina viene a ejercerse a través de la vigilancia digital, que a través de 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.

Resistencia y utopías

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. Hagámoslo posible.



A precariedade como política na uberização

Daniele Barbosa*

“Está em curso, no Brasil, uma política que induz a maximização da precariedade da vida dos motoristas em plataformas digitais de transporte?” (Barbosa Daniele, 2020). Foi com este questionamento que iniciei o livro *A precariedade politicamente induzida e o empreendedor de si mesmo no caso Uber*. Busquei investigar, na ocasião, de que modo o Estado brasileiro, no âmbito das instituições do Legislativo, do Executivo e do Judiciário, estaria operando para a produção de um enquadramento sem proteção para estes trabalhadores e, com isso, realizando uma escolha política que induziria a maximização da precariedade da vida desta parcela da população.

Para a filósofa e ativista Judith Butler, se desejamos ampliar as reivindicações sobre os direitos à proteção, à sobrevivência e à prosperidade, devemos antes de tudo nos apoiar em uma nova ontologia corporal (Buttler, Judith, 2015, p. 15), que é social e que reivindica que todas as vidas sejam passíveis de luto. De acordo com a autora, o “ser” do corpo ao qual essa ontologia se refere é um ser que está sempre entregue a outros, a normas, a organização sociais e políticas que se desenvolveram historicamente a fim de maximizar a precariedade para alguns e minimizar a precariedade para outros.” (Buttler, Judith, 2015, p. 15), Butler vai dizer que se entrecruzariam, assim, as noções de uma precariedade que seria compartilhada por todos e que é coincidente com o nascimento e de uma precariedade

* Universidade Federal do Rio de Janeiro. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?

que seria politicamente induzida, que incidiria apenas para certas parcelas da população. Nesta esteira, a teórica destaca que esta alocação desigual da precariedade, promovida atualmente pelas políticas neoliberais, que eliminam direitos e garantias sociais para os que mais precisam deles, gera uma sensação de insegurança cada vez mais presente em nossa época. O crescimento do número de pessoas que não podem contar com um panorama de emprego demonstra a expansão destes corpos tidos como descartáveis. O grande problema desta distribuição diferencial da precariedade é que “aqueles cujas vidas não são “consideradas” potencialmente lamentáveis e, por conseguinte, valiosas, são obrigados a suportar a carga da fome, do subemprego, da privação de direitos legais e da exposição diferenciada à violência e à morte” (Buttler, Judith, 2015, pp. 45 y 46).

Butler traz à tona o importante problema da construção de certos enquadramentos (*frames*) para o reconhecimento social de alguns corpos. A maneira como são enquadradas determinadas vidas resulta de operações de poder que procuram delimitar o que é visto. Com isso, a teórica não está a afirmar que as condições de aparição são determinadas por uma única via. Na crítica que ela faz ao neoliberalismo, Butler constata que está sendo construído um enquadramento de empreendedor de si mesmo, que é um enquadramento de responsabilidade individual, o qual vai exigir do indivíduo que ele se torne autossuficiente, sobretudo, economicamente. Há, no entanto, que se atentar para o paradoxo da autossuficiência neoliberal, que exige do sujeito a concretude da ideia moral de autossuficiência, ao mesmo tempo em que as políticas neoliberais minam a possibilidade de tal cumprimento.

Considerando o alerta de Butler de que a racionalidade neoliberal tem determinado quais vidas são passíveis de luto e de que tem surgido, por consequência, um enquadramento de responsabilidade individual, que atinge também os povos trabalhadores (Buttler, Judith, 2018, p. 21), busquei outros autores pela necessidade de aprofundar o debate em torno da produção deste enquadramento de empreendedor de si mesmo no

caso da uberização. Em *A nova razão do mundo*, que tem no curso *Nascimento da biopolítica*, de Michel Foucault, a referência central, Pierre Dardot e Christian Laval defendem a tese de que “o neoliberalismo, antes de ser uma ideologia ou uma política econômica, é em primeiro lugar e fundamentalmente uma *racionalidade* e, como tal, tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governantes, mas até a própria conduta dos governados.” (Dardot, Pierre, 2016, p. 17). Um sistema normativo, portanto, que estende a lógica do capital a todas as esferas da vida, sendo a principal característica da racionalidade neoliberal a “generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como modelo de subjetivação.” (Dardot, Pierre, 2016, p. 17). Nesta lógica, o homem empreendedor é aquele sujeito que se conduz como uma empresa em suas relações sociais. E isso o colocará em permanente concorrência com os outros e o fará arcar com a responsabilidade individual pela própria sobrevivência. Os laços de solidariedade social, assim, vão se enfraquecendo e essa transferência de responsabilidade pelo sucesso ou pelo fracasso vai fazendo com que o indivíduo deixe de recorrer ao Estado para ver garantidos os direitos.

A partir deste quadro teórico, procuro compreender, no caso da uberização, que -é importante que se diga- está se tornando o modelo para as relações de trabalho hoje, como ocorre esta escolha política do Estado brasileiro pela precariedade da vida dos motoristas em plataformas digitais e como estes trabalhadores têm sido subjetivados neste processo. Uma escuta para os motoristas em plataformas digitais e um olhar para as instituições se fizeram, então, necessários.

Destaco, dentre os diversos relatos, o do motorista Wallace, a fim de evidenciar o paradoxo da autossuficiência neoliberal. Ele, após mencionar que era o próprio patrão e que a flexibilidade seria um ponto deste trabalho autônomo, ressaltou: “Mas, se o Uber quiser ver dinheiro, porque a meta, as pessoas têm suas metas para poder conseguir pagar suas contas, tem que trabalhar, no mínimo, dez ou doze horas por dia.” (Barbosa, Daniele, 2020, p. 51). Em uma demonstração de que a racionalidade

neoliberal exige, como uma ideia moral, a autossuficiência do indivíduo, ao mesmo tempo em que o neoliberalismo “avança na destruição, no nível econômico, das condições que permitiriam atingir esse fim” (Barbosa, Daniele, 2020, p. 26), os motoristas em plataformas digitais trabalham em longas jornadas na tentativa de garantirem a sobrevivência. Como os valores das corridas, precificados pela empresa Uber e similares, são acentuadamente baixos, os motoristas precisam cumprir uma extensa carga horária de trabalho por dia. Esta relação entre jornada de trabalho extensa e baixa remuneração, que faz questionar a própria ideia de liberdade de escolha dos horários, contribui para o aumento de acidentes e para o adoecimento físico e psíquico, colocando em risco acentuado a saúde e a segurança deste trabalhador e de toda a sociedade. A análise crítica dos discursos, ao possibilitar a observação das contradições e das reais condições de trabalho e de vida dos motoristas, permitiu colocar em xeque o enquadramento de empreendedor de si mesmo.

Analisando também as práticas institucionais brasileiras em curso, no Legislativo, no Executivo e no Judiciário, observei que ocorreu uma aceleração da precarização das formas de contratação e das condições de trabalho, sobretudo, com a publicação das Leis nº 13.429 e nº 13.467. Com o panorama instaurado pela reforma trabalhista de 2017, que se tornou possível como consequência de um golpe dado contra a presidenta Dilma Rousseff, houve uma intensa reconfiguração do *status* do trabalhador no Brasil, agora ainda mais sem direitos. Em função desta condução estatal, que alterou mais de cem artigos da CLT, aprovando o contrato intermitente de forma generalizada, descaracterizando o intervalo intrajornada como norma de medicina e segurança do trabalho e fomentando o trabalho autônomo exclusivo, por exemplo, se verificou um impulso significativo à consolidação de um modelo uberizado de relações de trabalho no país.

Em 2018, foi publicada a Lei nº 13.640, que ficou popularmente conhecida como a “Lei do Uber”, uma vez que, em sentido contrário ao projeto de lei inicialmente proposto, se tornou favorável aos interesses da Uber.

Ressalte-se que a aprovação desta lei ocorreu em meio a um cenário de manobras interpretativas de dispositivos da Lei nº 12.587/2012, que regulamenta a Política Nacional de Mobilidade Urbana, e da vinda, na véspera da votação no Senado, do presidente executivo da Uber, que fazia a primeira visita à América Latina com a finalidade de se reunir com os senadores e com o Ministro da Fazenda, em um evidente aceno lobista. Após a reunião, inclusive, quando perguntado sobre a permanência da empresa no país, ele disse que dependeria das decisões do governo. Vale lembrar ainda que a Uber, no período de votações, fez vultosos investimentos em propaganda para que a população pressionasse os deputados e os senadores. Uma das campanhas estampava o seguinte: “A Câmara dos Deputados ainda pode voltar atrás e tirar a renda de meio milhão de motoristas e o direito de escolha de vinte milhões de brasileiros”. O discurso, mobilizando pelo medo, chantageava a população com a retirada dos serviços do país, caso aprovada uma regulamentação contrária aos interesses da empresa. Neste contexto, eliminando a discussão que vinha sendo travada no âmbito de diversas leis municipais, foi aprovada a lei federal que retirou da clandestinidade o serviço oferecido pela Uber. Dentre outras medidas, esta lei estabeleceu que os Municípios e o Distrito Federal, observando as diretrizes fixadas no diploma normativo, teriam competência para regulamentar e fiscalizar o serviço e que seria obrigatória a inscrição dos motoristas em plataformas digitais na categoria de segurado contribuinte individual do INSS. Esta exigência contribuiu para o enfraquecimento de discussões acerca de uma classificação que corresponda à condição de empregado.

Em 2019, quando Jair Bolsonaro, no âmbito do Executivo, edita o Decreto nº 9.792, que dispõe especificamente sobre a condição de MEI para esses trabalhadores, a pretexto de se assegurarem direitos previdenciários apenas, há mais um reforço do enquadramento que exclui a proteção trabalhista. Os atos do Legislativo e do Executivo contribuem, assim, para orientar subjetivamente estes trabalhadores, mostrando que o lugar deles não é na luta pelo reconhecimento da condição de empregado.

Observei, ainda, que a produção deste enquadramento que exclui a proteção trabalhista tem se apoiado também no Poder Judiciário, considerando que as decisões judiciais, sobretudo, as de tribunais superiores, acabam dando o tom para as demais instâncias inferiores. Destaco que a Segunda Seção do STJ, em 2019, julgando um conflito negativo de competência, que envolvia, na origem, o pleito de um motorista para que a Uber realizasse a reativação da conta dele e efetuasse a reparação material e moral, afirmou que “os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego.”⁶ Revela-se, com esta afirmação genérica, a opção por um enquadramento de empreendedor para os motoristas em plataformas digitais, o que contribui para a produção subjetiva destes trabalhadores, que frequentemente diziam que a “Justiça já teria decidido que eles não eram empregados”, em referência também a esta decisão judicial. Este precedente, que afastou a competência da Justiça do Trabalho, inclusive, embasou o julgamento de um conflito de competência similar em 2021⁷. Nesta esteira, em fevereiro de 2020, quando o primeiro caso em que se pleiteava o reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista e a Uber foi julgado, no âmbito do TST, prevaleceu a tese de que se tratava de um trabalho autônomo. A 5ª Turma chegou a afirmar que a “avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de *feedback*”⁸. Observou, ainda, que “o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas, especialmente, à coletividade

- 6 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. (2. Seção) CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 164.544 - MG. RELATOR: MINISTRO MOURA RIBEIRO. Disponível em <https://tinyurl.com/2cz64km8>. Acesso em: 18 jun 2023.
- 7 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. (2. Seção) CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 181.622/RJ. RELATOR: MINISTRO ANTONIO CARLOS FERREIRA. Disponível <https://tinyurl.com/26p7lec5>. Acesso em: 18 jun 2023.
- 8 PROCESSO Nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. 5ª Turma do TST. Relator: Ministro Breno Medeiros. Disponível em <https://tinyurl.com/2832dn9x>. Acesso em: 10 fev. 2020.

de usuários”⁹. Outras decisões, neste sentido, foram proferidas, tendo sido publicado, somente em abril de 2022¹⁰, o primeiro acórdão, no TST, que reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber. Em outubro ainda, foi aberta divergência na SDI-I do TST, órgão responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas, mas o julgamento foi interrompido por pedido de vista. No momento, há uma divisão entre as Turmas que já analisaram casos envolvendo o pedido de vínculo de emprego entre motoristas e empresas de plataforma digital, a exemplo da Uber e da Cabify. De um lado, a 1ª, a 4ª e a 5ª Turmas decidiram pelo afastamento da relação de emprego e, de outro, a 3ª, a 6ª e a 8ª se manifestaram a favor do vínculo.

Há uma escolha política sendo efetuada, quando se promove a construção de um enquadramento sem direitos trabalhistas para os motoristas em plataformas digitais, que, na prática, não têm se revelado empreendedores. E essa opção se encontra diretamente relacionada à produção de uma vida não passível de luto ou digna apenas de um luto marginal, caso lesada ou perdida. Por isso, constato, no livro, que a precariedade politicamente induzida da vida dos motoristas em plataformas digitais, no Brasil, tem se traduzido na construção desse enquadramento de empreendedor de si mesmo, que exclui a proteção trabalhista.

Temos que continuar lutando para que a precariedade como política na uberização seja revertida. A mobilização se faz ainda mais necessária diante da recente decisão monocrática, proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes, na reclamação constitucional nº 59.795, que cassou um acórdão do TRT da 3ª Região, o qual reconhecia a relação de emprego de um motorista e a Cabify, e que afastou a competência da Justiça do Trabalho, em violação ao artigo 114, I da CRFB/88. Este forte endosso do enquadramento de empreendedor de si mesmo, no âmbito do Supremo Tribunal

9 Idid.

10 PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066. 3ª Turma do TST. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Disponível em <https://tinyurl.com/234fx2x2>. Acesso em 18 jun 2023.

Federal, justamente no momento em que o governo Lula, cumprindo o que prometeu durante a campanha, prioriza olhar para a situação das trabalhadoras e dos trabalhadores em plataformas digitais, revela que a precariedade politicamente induzida continua no nosso horizonte.

BIBLIOGRAFÍA

Barbosa, Daniele 2020 A precariedade politicamente induzida e o empreendedor de si mesmo no caso Uber: Sob uma perspectiva de diálogo entre Butler, Dardot e Laval. RJ: Lumen Juris.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 59795, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJ 23/05/2023. Disponível em <https://tinyurl.com/2ddjjpt4>. Acesso em: 18 jun 2023.

Butler, Judith 2018 *Corpos em aliança e a política das ruas: notas para uma teoria performativa de assembleia*, 1. ed, RJ: Civilização Brasileira.

Butler, Judith 2015 *Quadros de guerra: quando a vida é passível de luto?* 1 ed., RJ: Civilização Brasileira.

Dardot, Pierre; Laval, Christian 2016 *A nova razão do mundo- ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Trad. Mariana Echalar. Coleção Estado de Sítio. 1. ed. São Paulo: Boitempo.





Digitalización del comercio informal en barrios populares de la Región Metropolitana de Buenos Aires

Jésica Plá*

Silvana Galeano Alfonso**

Agustín Salvia***

La pandemia generada por el COVID19, implicó una serie de modificaciones sobre los procesos de producción, circulación y comercialización de la producción, así como sobre las condiciones de reproducción de la vida cotidiana de la población, en relación al trabajo, la organización familiar y los vínculos sociales. Paralelamente, debido a las medidas de aislamiento y distanciamiento social, las tecnologías digitales se posicionaron como herramientas centrales para la organización y mantenimiento de la vida cotidiana en sus diversas dimensiones: trabajo, educación, salud, sociabilidad, acceso a prestaciones sociales, etc. En un contexto

* Coordinadora del Grupo de Trabajo CLACSO Desigualdades, estructura social y políticas e integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?. Investigadora del Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

** Integrante Grupo de Trabajo CLACSO Desigualdades, estructura social y políticas. Becaria doctoral del Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

*** Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO Desigualdades, estructura social y políticas. Investigador del Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

donde la proximidad física era sinónimo de “riesgo”¹, las diversas tecnologías digitales permitieron se incorporaron en actividades sociales y cotidianas de las cuales anteriormente estaban excluidas o no se utilizaban con la misma intensidad (Cepal, 2020; iClaves-Esade, 2021; ITU, 2021; Pedraza Bucio, 2021; Van Deursen, 2020). Por este motivo, los gobiernos adoptaron en general medidas tendientes a garantizar el acceso a dimensiones centrales de la vida cotidiana².

Ahora bien, no obstante, los esfuerzos por garantizar el acceso a las Tecnologías Digitales, la pandemia irrumpió en un escenario socio económico en crisis, con altas tasas de pobreza y desigualdad social, y con desigualdades preexistentes en el acceso a las mencionadas tecnologías.

En una región tan desigual como América Latina y el Caribe, una de las principales preocupaciones sobre la revolución digital es que acreciente desigualdades preexistentes (Martínez, Palma y Velásquez, 2020). Según Van Dijk (2020), los estudios empíricos demuestran que, en gran medida, las desigualdades digitales reflejan y refuerzan las desigualdades sociales.

Definimos a las desigualdades digitales como la apropiación diferenciada de las tecnologías digitales y el aprovechamiento de las oportunidades que ofrecen para el desarrollo y el bienestar de las personas en distintos

- 1 En Argentina el “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” (ASPO) se decretó el 20 de marzo de 2020 a través del decreto 297/2020, desde la detección de los primeros casos. Este aislamiento temprano supuso en primer lugar una distinción entre actividades “esenciales” las cuales continuaron desarrollándose e incluso intensificando (en áreas de salud, seguridad, comercios para aprovisionamiento, entre otras); y “no esenciales”, que vieron suspendida la asistencia a sus espacios de trabajo y mutaron hacia diversas formas de “teletrabajo”. (Donza, 2020) En el campo educativo, a su vez, fue suspendido el desarrollo del ciclo lectivo presencial en todos los niveles, a fin de evitar nuevos focos de contagio, (Res. 108/2020, Ministerio de Educación) A partir de esto se definió mantener la continuidad del ciclo lectivo por medios virtuales, a través de la utilización de diversas plataformas y repositorios de acceso gratuito (Formichella y Krüger, 2020), derivando hacia el ámbito doméstico el desarrollo de las tareas educativas.
- 2 En Argentina, durante 2020, el Presidente de la Nación decretó el carácter de servicio público esencial y estratégico en competencia de los servicios de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y el acceso a redes de telecomunicaciones, dándole visibilidad al tema en términos públicos y políticos.

dominios de la vida y los entornos en los que habitan. Implica indagar sobre las oportunidades de vida, posibilidades de participación en la sociedad, grados de realización personal y resultados desiguales generados a partir del uso de las tecnologías digitales. Incluye focalizar en los factores que intervienen en las apropiaciones desiguales y considerar distintos “niveles” y su interacción conjunta. Se conciben como un concepto multidimensional, jerárquico, con grados de exclusión e inclusión (DiMaggio, et al., 2001; Helsper, 2021; Selwyn, 2004; Van Dijk, 2020).

Esta definición reconoce las desigualdades de oportunidades para acceder y utilizar las tecnologías digitales según necesidades y propósitos de bienestar. Pero también, incluye los resultados desiguales que sistemáticamente se generan entre grupos de personas a partir del proceso de digitalización de la sociedad. Los resultados reconocen el uso de los recursos digitales, principalmente internet, para mejorar distintas actividades de la vida, sobre todo aquellas que refuerzan los capitales de las personas. A nivel macrosocial, consideramos que ciertos recursos digitales favorecen la productividad económica y la inclusión social.

Este informe expone los resultados de un trabajo de campo cualitativo en sectores populares de la Región Metropolitana de Buenos Aires, que se propuso responder a la siguiente pregunta ¿cómo incorporan las mujeres de sectores populares de la AMBA las Tecnologías Digitales en el contexto pandémico para optimizar sus recursos de subsistencia?

El trabajo de campo cuyos emergentes se presentan en este informe se enmarca en los estudios cualitativos, a partir de la realización de seis (6) grupos focales con las mujeres decisoras de compras que viven en hogares familiares (no unipersonales) en villas o asentamientos populares de la Región Metropolitana de Buenos Aires¹.

1 Los grupos se realizaron entre el 01 y el 14 de diciembre del año 2022. Las fechas se coordinaron con las referentes de los barrios en los cuales se realizaron, teniendo en cuenta sus posibilidades.

Para la delimitación del objeto de estudio y las características de la muestra se utilizó la tipología de los barrios del Registro Público Provincial de Villas y Asentamientos Precarios (Ley 14.449) y la distinción entre villas y asentamientos precarios⁴.

De ese universo conceptual se seleccionó un subconjunto (muestra) determinado por la pertenencia barrial (6 territorios entre CABA y GBA), teniendo como eje diversidad etaria dentro de la franja 18 a 60 años⁵. La muestra final quedó conformada por 51 mujeres.

En este apartado se presentan los emergentes del mencionado trabajo de campo, en el cual se indagaron, entre otros aspectos, sobre las estrategias de reproducción social de estas mujeres de barrios populares durante el periodo pandémico y pospandémico.

Los resultados encontrados se pueden dividir en diferentes dimensiones. Una de ellas refiere a un primer momento de la pandemia, que ante la necesidad de mantenerse comunicadas, en especial para el acceso a bolsones de comida y / o platos de alimentos diarios, parte integral de la subsistencia, se conformaron “grupos de WhatsApp barriales”. En este sentido cabe mencionar que en este tipo de barrios gran parte de la

- 4 *Villas*. Urbanizaciones o auto urbanizaciones informales producto de ocupaciones de tierra urbana vacante o de la afectación de tierras fiscales por el Estado para asentar a las familias provisoriamente, cuyas características son tramas irregulares (no son barrios amanzanados sino organizados en intrincados pasillos), viviendas construidas con materiales precarios, alta densidad poblacional, escaso o nulo espacio verde e infraestructura auto provista.

Asentamientos Precarios. Barrios informales (en términos dominiales) con trazados urbanos que tienden a ser regulares y planificados, y que generalmente (aunque no de modo excluyente) cumplen algunas de las siguientes características: son decididos y organizados colectivamente, los ocupantes buscan legitimarse como propietarios, las viviendas tienen algún grado de firmeza y su ubicación puede encontrarse en tierras degradadas.

- 5 En total el equipo de trabajo estuvo compuesto por 4 entrevistadoras / coordinadoras de grupo focal (Lic. Guadalupe Azuara, Lic. Silvana Galeano Alfonso, Victoria Servidio, Diana Castellano) y una coordinadora general (Dra. Jéscica Pla), que también participó de los grupos focales, aportando comentarios, y respondiendo preguntas que surgían en relación al porqué de este proyecto.

comensalidad⁶ cotidiana se lleva adelante en los comedores populares (Tuñón, 2018), por lo cual las medidas de aislamiento y distanciamiento supusieron un desafío: cómo garantizar la comida de los hogares, desde los comedores comunitarios, cuando la misma no puede hacerse de manera colectiva en los espacios otrora destinados a tal fin. Es decir, lo que se implementó es el reparto de mercaderías o platos calientes de comida en el día a día, que se comunican por estos grupos.

...pero cuando viene el beneficio de la mercadería se da todo por pack no es que se dan dos o tres cositas en una bolsita, se da todo por pack y todo lo que llega acá se manda al grupo y se dice: “¿Quién quiere o necesita?, llévenlo”.

O sino... “Familia vengan con un bolso grande o un bolso chico”.

E: ¿Eso lo tienen en un grupo de WhatsApp también?

Si. Se nos hace más fácil, igual hay familias que no tienen grupo de WhatsApp pero ella se entera por otra vecina que si tienen y así (Villa Tranquila 2)

Se observa un proceso de apropiación digital de un medio digital ya conocido (el WhatsApp), que funciona de forma masiva, para ser utilizado

- 6 Señala Tuñón (2018) que la comensalidad refiere a las prácticas culturales social e históricamente estructuradas en torno a las cuales las personas organizan la ingesta de alimentos, en familias o grupos.

Estas prácticas implican a su vez una serie de decisiones sobre que alimentos se pondrán en la mesa, sobre el proceso de adquisición de las materias primas para la posterior elaboración de las diversas comidas. La construcción de formas diversas de comensalidad está sustentada en las decisiones sobre qué se come, pero también por la forma en que se adquieren los alimentos, su posterior preparación el orden en el que se consumen y la mesa en la cual se comparten (Pereyra Cousiño, 2020). Entre estos elementos, es necesario destacar dos cuestiones intrínsecamente interrelacionadas: las posibilidades de tomar decisiones en cuanto a la adquisición de los alimentos (determinadas económicamente) y la posibilidad de elegir entre varias opciones (determinada económica y culturalmente) (Manzuoli, 2006).

Estas prácticas no siempre se dan en el ámbito privado y / o mercantil, sino que muchas veces, en especial en los sectores más bajos de la sociedad, aparece la noción de “comer por necesidad”, que se asocia a aquellas prácticas de comensalidad que se realizan en comedores o lugares en los cuales se entregan alimentos de forma gratuita o a bajo costo, espacios comunitarios que cumplen la función de satisfacer una necesidad básica como la alimentación cuando “falla” el mercado (Pereyra Cousiño, 2020) y, por consiguiente, la imposibilidad de las familias de contar con ingresos para decidir qué comprar y cómo y dónde comer.

para algo que anteriormente no se utilizaba de manera tan generalizada. Cabe destacar que en el mismo momento emerge la cuestión de aquellos que, por no tener acceso a este servicio de mensajería, quedan excluidos, no quizás del reparto, pero sí de ese primer contacto, y que en un contexto de carencia de bienes a repartir, puede excluirlos del reparto.

La creación de los grupos de WhatsApp se implementaron con ese primer objetivo, pero rápidamente mutaron en espacios de “encuentro” y sociabilidad”; así como en canales de transmisión y optimización ya sea del dinero o del acceso a bienes y servicios.

E: ¿Esto cuando se empezó a organizar en los grupos?

En plena pandemia...

E: Ahí se empezó a organizar porque no estaba la feria... no se juntaban. Claro. Por los cuidados que había, aparte que no se podía salir y todo lo que pasaba. (Villa 2)

Una segunda dimensión a ser analizada, a partir de este uso de los grupos de servicios de mensajería, son aquellos creados de manera más “autogestiva” por vecinas del barrio, con el objeto de llevar adelante el intercambio y / o la venta de productos. En un primer momento se dio como trueque, es decir por el cambio de un producto / mercadería por otro, pero rápidamente mutó en un espacio de compra y venta de productos, en el cual las mujeres venden lo que “les sobra”, y compran “lo que necesitan”. Esta práctica no es nueva, se venía implementando desde antes de la pandemia, en particular por plataformas de mercado como “MarketPlace”, y retomaron una experiencia surgida principalmente durante la crisis social, económica y política de los años dosmil.

Normalmente acá ya es más plata... y producto, no creo que sea trueque... el trueque verdadero... ropa con ropa, a veces puede ser, pero no...

En algún momento hubo, con la pandemia...

Se cambiaba una cosa por la otra.

Claro, se cambiaba una leche en polvo por un kilo de arroz, un ejemplo. Sería como Pedidos Ya. (Barrio Almafuerde, Villa Palito 5)

E: ¿Comprás?

Sí, si me gusta y veo que hay buena calidad sí.

E: ¿Qué se ofrece ahí? ¿Ropa?

A veces ponen mercadería también, más en combo.

E: ¿Esos son grupos del barrio? ¿De WhatsApp? ¿Quién los organiza?

¿Cómo se fueron armando?

No... o sea se va dando y después se van agregando...

(Villa Tranquila 2)

Las entrevistadas de los grupos focales mencionan que venden y compran productos constantemente por estos canales digitales, que están organizados y tienen sus propias normas compartidas por todos sus miembros, reconstruyendo esos lazos de confianza que se daban en las ferias y mercados “tradicionales” del sector informal latinoamericano (Chávez Molina, 2009: 139). Se compra, pero también se vende, es una estrategia de subsistencia, retomando prácticas “tradicionales” del cuentapropismo informal en América Latina, mediado por estas nuevas tecnologías.

Sí, yo vendo ropa y la publico.

Claro, te ayuda un montón.

E: Mira... o sea, es tu única manera de vender o tenes otra.

Hace dos semanas fui a la feria del barrio, pero la gente ya se acostumbró a comprar por ahí...

E: O sea la mayor cantidad de ventas la tenes por ahí.

Si.

E: ¿Esto de la ropa lo trabajas vos sola?

Compro yo y lo vendo. (Barrio 5)

Una tercera dimensión, no relacionada directamente con una práctica de auto-empleo (como la venta por mercados digitales) o intercambio de bienes (como el trueque), pero sí como estrategia de subsistencia en el marco de la digitalización de la vida cotidiana, es la del uso de billeteras virtuales y / o tarjeta de crédito para el pago de bienes y servicios. Sin embargo, aparece una fuerte denuncia del gasto en intereses que implica usar estas modalidades de pagos en los comercios de cercanías / barriales. En todos los casos, implica el pago de una comisión, que las pone a las mujeres en la situación de usarlo para resolver alguna necesidad de

compra en el barrio (algo que falta para la cena, por ejemplo), pero hacerlo a costa de pagar un precio más alto.

Mercadopago te cobra interés, pero es una herramienta muy cómoda realmente, debito también es muy complicado, cuando te depositan plata el AFIP por ejemplo si depositas 20 mil pesos te saca 825 pesos, una vida... pero es una herramienta útil, pero a la vez te cobra mucho interés. (Villa 1)

Síntesis de evidencias

A partir de la pandemia se ha extendido el uso de las TD en el comercio informal en los barrios de los sectores populares en Buenos Aires, Argentina. En un primer momento a partir de revivir una experiencia de la crisis social y económica del año 2001, que era el intercambio de mercancías o “trueque”, pero luego ya como forma de intercambio monetaria. EN particular, se hace a partir del uso de la red social Facebook, y en particular de MarketPlace. En este caso las transacciones se realizan de manera digital y los puntos de cambio generalmente son barriales, por ejemplo, la plaza del barrio. Las entrevistadas de los grupos focales mencionan que venden y compran productos constantemente por estos canales digitales, que están organizados y tienen sus propias normas compartidas por todos sus miembros. Se compra, pero también se vende, es una estrategia de subsistencia. Estas mujeres consideran que el barrio “está más digitalizado” que antes, y a esta herramienta la consideran como una ayuda en sus estrategias de reproducción social. Con relación al uso de billeteras virtuales aparecen varias tensiones ente la comodidad por la facilidad para pagar en los comercios locales (pues en general a los cajeros automáticos tienen que desplazarse largas distancias para retirar efectivo y el costo que significa el pago de comisiones o intereses para su utilización.

Los resultados presentados en este informe son emergentes de una investigación de corte cualitativo sobre las preferencias de compra en barrios marginalizados de la Ciudad de Buenos Aires y su área metropolitana.

Son evidencias exploratorias que, a nuestro entender, ponen en evidencia la digitalización de los sectores populares, en especial relación a las estrategias de sobrevivencia que se realizan en el sector informal de la economía. Estos interrogantes ponen de manifiesto la necesidad de pensar las desigualdades digitales de manera complementaria a las desigualdades sociales así como los diferentes niveles en los cuales se expresa y las diversas formas en la cual esta se manifiesta en nuestro continente.

BIBLIOGRAFÍA

- CEPAL (2020) *Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del Covid-19*, Informe especial, agosto, Santiago de Chile, disponible en <https://tinyurl.com/22m3umnk>
- Chávez Molina, Eduardo (2009) “Aportes teóricos sobre las prácticas sociales en el intercambio económico. Cooperación y confianza social, en las lógicas de consumo en el mercado informal” en *Temas y Debates*, nº 18, Universidad Nacional de Rosario: Santa Fe.
- DiMaggio, Paul; Hargittai, Eszter; Celeste, Coral. y Shafer, Steven. (2004) Digital Inequality: From Unequal Access to Differentiated Use. En Neckerman. K (Ed.) *Social Inequality*, 355-400. New York: Russell Sage Foundation.
- Helsper, Ellen. (2021) *The Digital Disconnect*. 1st edn. SAGE Publications.
- iClaves-Esade (2021), *Study on post Covid measures to closet the digital divide. Final report*, Body of European Regulators for Electronic Communications (Berec), disponible en <https://tinyurl.com/2b276blx>
- International Telecommunication Union (2021), *Measuring digital development. Facts and Figures*.
- Manzuoli, Juan Pablo (2006) “Una visión renovadora sobre el proceso de decisión de compra” en *Enfoques*, Nº 5 (may. 2006), pp. 75-91
- Martínez, Rodrigo.; Palma, Amalia. y Velásquez, Adriana. (2020), *Revolución tecnológica e inclusión social. Reflexiones sobre desafíos y oportunidades para la política social en América Latina*, Santiago de Chile, Cepal-Serie Políticas Sociales Nº 233 (LC/TS.2020/88).

Pedraza Bucio, Claudia Ivette. (2021), “La brecha digital de género como vértice de las desigualdades de las mujeres en el contexto de la pandemia por covid-19”, *Logos*, XLIX (136), enero-junio, 9-22.

Pereyra Cousiño, Brenda Lilian (2020) “Comer con los vecinos: Significados y prácticas de comensalidad comunitaria en épocas de escasez”, *The Foodie Studies Magazine*. Número 5, año 2020


Selwyn, Neil. (2004). Reconsidering Political and Popular Understandings of the Digital Divide. *New Media and Society*, 6(3), 341-362.

Tuñón, Ianina (coord.) (2018). *Infancias y comensalidad: hábitos y prácticas en relación a las comidas* [en línea].

Van Deursen, Alexander. J.A.M. (2020) Digital Inequality During a Pandemic: Quantitative Study of Differences in covid-19. Related Internet Uses and Outcomes Among the General Population”, *Journal of Medical Internet Research*, 22(8): e20073. www.jmir.org/2020/8/e20073/.

Van Dijk, Jan. (2020), *The Digital Divide*, Wiley, disponible en www.perlego.com/book/1536601/the-digital-divide-pdf.





Implementación del teletrabajo en sectores comercio y servicios de la región metropolitana de Santiago durante el covid-19¹

Ana María Fernández*

La literatura sostiene que estamos asistiendo a un profundo cambio de época, donde el teletrabajo es una adaptación en el modo de organizar el trabajo ante los cambios sociales y tecnológicos de nuestra era (Benavides y Silva-Peñaherrera, 2022; Martínez, 2012; De la Cámara, 2000). Aunque actualmente es conocido en todo el mundo, no hay un consenso sobre una definición de teletrabajo, ni siquiera si el marco jurídico debe considerarlo un tipo de relación laboral o una forma de organizar el trabajo dentro de la potestad de las organizaciones. No obstante, hay aspectos que se reconocen transversalmente como determinantes en esta forma

- * Dra. Ciencias del Trabajo, Directora Centro Organizaciones y Relaciones Laborales, Facultad Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?
- ¹ Este texto presenta algunos de los resultados de los estudios “Desafíos y oportunidades de la implementación de la modalidad Teletrabajo en empresas de los Sectores de Comercio y Servicios de la Región Metropolitana”, financiado por la Corporación de Capacitación de la Cámara Nacional de Comercio, del proyecto FONDEF ID 17I20225 “Mejorando relaciones laborales: investigación y desarrollo (I+D) de un prototipo de sistema de fomento al diálogo social (DS) en las organizaciones”, aprobado por la Resolución Exenta 11440/2020 de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo. Realizado con el apoyo de Fondo de Apoyo a la investigación en contexto de pandemia de la Dirección de Investigación y Publicaciones de la Universidad Alberto Hurtado.

de trabajo, como el hecho de que se realiza a distancia, en una ubicación distinta a la habitual de la empresa y que para la realización de las tareas y funciones es imprescindible el uso intensivo de cualquiera de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's), aspecto que lo diferencia del trabajo a domicilio puro. En cualquier caso, el teletrabajo se asocia a la flexibilidad del lugar y en muchos casos a la del tiempo de trabajo. (Fernández Marín y Silva, 2022).

Pero el teletrabajo no es nuevo. Surge en EEUU en los años 70 para ahorrar costes, reducir la contaminación y optimizar los recursos no renovables. Se va ampliando posteriormente y se consolida en 1991 con el avance de las aplicaciones móviles, ordenadores personales, redes virtuales y correo electrónico, integrándose al nuevo orden de la globalización. A inicios del siglo XXI, hay teletrabajadores en todos los continentes, aunque fuertemente asociados a determinados sectores y perfiles profesionales.

La crisis del COVID de 2020 lo extiende masivamente, resultando fundamental para amortiguar la gran destrucción del empleo. Pero su instalación precipitada diferenció tanto a empresas como a las y los trabajadores, mientras que puso en entredicho el alcance y calidad de la infraestructura en los distintos países. Las empresas que tenían cultura previa en teletrabajo lo adoptaron rápida y eficazmente, mientras que la mayoría experimentaron grandes limitantes. Además, muchos ordenamientos jurídicos, si siquiera tenían marcos normativos adaptados o éstos presentaban desafíos regulatorios. Aun así, la prolongación de la pandemia, hizo que paulatinamente el teletrabajo permeara en muchas culturas organizacionales, que no volverían a ser las mismas. En el segundo trimestre de 2020 el 17,4% de los ocupados del mundo habían trabajado en sus domicilios, aunque la distribución de los teletrabajadores fue dispar (OIT, 2020). Según Eurofound, en Europa a abril de 2020, el 37% de los participantes había empezado a trabajar en sus domicilios.

En el caso concreto de Chile, el teletrabajo no pudo aplicarse a todas las organizaciones ni a todas las actividades, porque no todas tenían acceso

a las herramientas tecnológicas o porque sus dotaciones no tenían las competencias requeridas. Aunque el 87% de los hogares de la Región Metropolitana poseían algún mecanismo de conexión a internet antes de la pandemia (SUBTEL, 2019), solo el 20% de los ocupados en los sectores comercio y servicios declaraban tener acceso a dispositivos con plan de datos (CASEN, 2017). Estos trabajadores, con ingresos laborales por debajo de los ingresos medios (INE, 2020), tenían mayores limitaciones de accesibilidad que los estratos más altos de la población. Sin lugar a duda, estos aspectos impactaron diferenciadamente en las oportunidades de mantener el empleo, generar trayectorias de adaptabilidad y promover el desarrollo laboral en esos momentos cruciales.

El impacto de la pandemia en los sectores comercio y servicio

La pandemia sentó las bases de una nueva época, cuya expresión más evidente fue la digitalización y automatización de procesos en los espacios de la vida cotidiana, cambiando rutinas y patrones de consumo, producción y también trabajo. Ello ha impactado especialmente en los sectores comercio y servicios, que contaban como antecesor la venta por catálogo y que ahora usaban redes informáticas y métodos especialmente diseñados para recibir o realizar pedidos, pago y a veces incluso la propia entrega.

En Chile, como en muchos lugares del mundo, las actividades relacionadas con la alimentación y algunos servicios como la salud, fueron considerados esenciales y no tuvieron restricción total. Durante esos meses el comercio electrónico tuvo un crecimiento exponencial, pasando de los US\$ 6.079 en 2019 a los casi US\$ 12.000 en 2021, estabilizándose en 2022 en los US\$ 10.500. Gran parte de ese monto transado en la Región Metropolitana de Santiago, donde el comercio es el sector con mayor población ocupada, el 19,2% del total y servicios, con el 8,6% de los trabajadores es un área productiva estratégica para el bienestar de la sociedad pues

considera las actividades de provisión de servicios sociales, de salud y también los servicios administrativos (INE, 2020).

Según los datos del Servicio de Impuestos Internos (SII) en comercio las microempresas concentraban el 51,2% de la ocupación y las grandes empresas el 26,8% del total. En Servicios la ocupación se concentraba en las microempresas 48% y en las empresas medianas con el 17%. Hasta 2019 los que trabajaban desde el hogar, pasaron de representar el 5,7% en comercio y el 10,7% en servicios, al 22,7% y 28,8% respectivamente a mediados de 2020.

Con estos datos y sabida cuenta de las dificultades que presentaban los sectores por el tipo de actividad productiva y por la baja cualificación de trabajadores y trabajadoras cabía preguntarse ¿cómo se está instalando el teletrabajo en los sectores comercio y servicio de la Región Metropolitana de Santiago? ¿Qué percepción tienen los actores sociales sobre el teletrabajo y su factibilidad? ¿Qué habilidades y competencias se consideran necesarias para teletrabajar?

La implementación del teletrabajo en los sectores comercio y servicios de la Región Metropolitana

El estudio realizado durante 2020 analizó las relaciones laborales bajo modalidad de teletrabajo en los sectores comercio y servicios de la Región Metropolitana, a través de tres dimensiones: la valoración del teletrabajo; las dificultades y funcionalidades de su implementación; y las habilidades y competencias necesarias para teletrabajar. La técnica de investigación utilizada fue la triangulación metodológica, pues se estimó que ésta permitía dar cuenta de una realidad sociolaboral especialmente compleja.

La caracterización sociolaboral de los segmentos del mercado laboral permitió intencionar la selección de una muestra no probabilística, en

un universo de empresas pertenecientes a un Organismo Técnico de Intermedio de Capacitación (OTIC) que entonces contaba con 1.453 teletrabajadores en ambos sectores. Se usó como criterio de exclusión que las empresas tuviesen al menos un 10% de la dotación del empleo no presencial. El trabajo de campo consideró diez entrevistas semiestructuradas a gerentes o responsables de Recursos Humanos, una encuesta aplicada a más de 300 teletrabajadores y trabajadoras y dos focus group.

La encuesta permitió observar que únicamente el 10% de las empresas aplicaron el teletrabajo para toda su dotación y que optaron mayoritariamente por la adopción del teletrabajo bajo un modelo mixto, permitiendo caracterizar a las y los teletrabajadores. Se constató que éstos poseían altos niveles de cualificación (18% tenían cualificación de profesional de nivel medio y 70% postítulo), que el 54% eran mujeres (primordialmente con niveles medios de cualificación), jóvenes (34% de entre 20 y 30 años) y solo el 3% tenía 61 años o más, privilegiando para el acceso al teletrabajo de este último colectivo, el cuidado de la salud a las altas cualificaciones o competencias específicas para teletrabajar. Las y los teletrabajadores de nivel alto en manejo de TIC's estaban presentes todos los grupos etarios, aunque el 66,7% estaban en los tramos de mediana edad. Ello implica que un aspecto determinante en las posibilidades de teletrabajar, fue contar con altos niveles de cualificación, muy especialmente entre los y las trabajadores más jóvenes.

Aunque se declaró que el teletrabajo podría extenderse progresivamente, las áreas de la organización, que concentraron los teletrabajadores en pandemia fueron las de Recursos Humanos (26%) y Operaciones (11%), aunque el 22% de los teletrabajadores se distribuyeron en áreas de Mantenimiento y Seguridad, Calidad, Innovación, Cobranzas y Asuntos Regulatorios.

El análisis sobre la percepción de los actores sociales sobre el teletrabajo y su implementación, los hallazgos se resumen en la Tabla 1 que se presentan a continuación:

Tabla 1 Valoración del teletrabajo

	Empresas	Trabajadoras y Trabajadores
Percepción sobre el teletrabajo	<p>Discrepancias los equipos directivos, que no se asocian al tamaño de las empresas:</p> <p>Restricciones al teletrabajo debido al modelo productivo.</p> <p>Adopción del teletrabajo a partir del COVID y como estrategia de corto plazo para continuar con las actividades.</p> <p>Prevalencia de factibilidad de instalación del teletrabajo bajo un modelo mixto.</p> <p>Subordinación de la decisión al impacto en la productividad.</p>	<p>Diferenciación según la satisfacción o insatisfacción con la experiencia del teletrabajo:</p> <p>Los que declararon experiencia positiva, declararon deseo en continuar teletrabajando.</p> <p>Los que declararon experiencia negativa, declararon mayor deseo de retomar las actividades presenciales.</p> <p>Relación entre compromiso de las y los equipos de trabajo y el aumento de la productividad.</p> <p>Consenso mayoritario en la implantación del teletrabajo (exclusivo o mixto) en el corto plazo tras la pandemia.</p> <p>Los teletrabajadores que consideran imposibilidad continuar teletrabajando, lo justificaban por la naturaleza de sus funciones.</p> <p>Asociación del teletrabajador a personas con necesidades de cuidados, discapacitados y a personas que viven o desean vivir fuera de la Región.</p>
Proceso de Implementación	<p>Ausencia de planificación y alto grado de improvisación que dificultó la reorientación de los modelos de producción.</p> <p>El primer objetivo en la instalación fue proveer soluciones tecnológicas: servidores, conectividad, computadores en los hogares.</p> <p>Las empresas no proyectaban el teletrabajo, no consideraron estrategias formales de adaptación.</p>	<p>Inexistencia de cultura previa de teletrabajo en la organización.</p> <p>Improvisación en la instalación del teletrabajo.</p> <p>Percepción de aumento de jornadas y sobrecarga laboral para el cumplimiento de las metas.</p> <p>Reconocimiento de los esfuerzos de la organización en el levantamiento de información y en la adaptación de los espacios.</p> <p>Relación entre el proceso de adaptación exitoso y el apoyo de la organización.</p> <p>Relación entre la adaptación del espacio y la adhesión a la cultura del teletrabajo.</p> <p>Reconocimiento minoritario de trabajadores en la inexistencia de apoyo a la transición a la modalidad de teletrabajo.</p>

<p>Desafíos y dificultades en la funcionalidad del teletrabajo</p>	<p>Resistencias culturales al cambio en las y los trabajadores.</p> <p>Limitantes en los perfiles que pueden ser teletrabajadores, especialmente en las áreas de atención presencial, transporte y logística tienen mayor dificultad.</p> <p>Barreras tecnológicas debido a los bajos niveles de cualificación de las y los trabajadores.</p> <p>Estrategia de formalización contractual con anexos, reorganización de jornada, protocolos y mecanismos de capacitación.</p> <p>Tensiones con la conciliación.</p> <p>Desconocimiento de información precisa sobre los niveles de productividad, aunque la percepción de aumento es muy superior (cuadruplica) la de disminución.</p>	<p>Dificultades en adaptación a las herramientas tecnológicas.</p> <p>Descenso en el sentimiento de pertenencia a la organización.</p> <p>Reuniones virtuales poco ágiles, extensas y de baja productividad.</p> <p>Dificultades en desarrollo actividades logísticas y operacionales (por su naturaleza).</p> <p>Dificultades en la comunicación en entornos virtuales con jefaturas, otras unidades y compañeros de trabajo.</p> <p>Impacto psicosocial:</p> <p>Aislamiento y soledad especialmente en hogares unipersonales.</p> <p>Dificultades en la conciliación (principalmente expresadas por teletrabajadoras).</p>
<p>Ventajas</p>	<p>Asociación del aumento de la productividad a la disminución en los tiempos de traslado, pragmatismo en reuniones y compromiso de trabajadores con objetivos de organización.</p>	<p>Aumento en la autonomía y en la realización de actividades.</p> <p>Ahorros económicos en empresas y teletrabajadores/as.</p> <p>Beneficios medioambientales.</p> <p>Aumento del tiempo libre (solo en algunos casos y en situaciones de normalización).</p> <p>Mejoras en la conciliación (especialmente para las mujeres).</p>

Fuente: Elaboración propia

Las mayores dificultades y desafíos se situaron en los aspectos culturales y en las dificultades de comunicación en entornos virtuales, además de en la conciliación, especialmente para las mujeres. Se añade la percepción un impacto psicosocial tanto por la sobrecarga de actividades, como por las dificultades de relacionarse y comunicarse en entornos virtuales.

Las competencias para teletrabajar en servicios y comercio

Aunque organizaciones y teletrabajadores coincidieron que la instalación del teletrabajo fue precipitada e improvisada y que previamente existía una escasa o nula cultura sobre este tipo de trabajo en las empresas, manifiestan con claridad que, más allá de aquellas asociadas al puesto, los teletrabajadores requieren competencias específicas para el teletrabajo, relevando las que se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2 Proceso de instalación y adaptación al teletrabajo

Ámbito	Competencias	Empresas	Trabajadoras y Trabajadores
Del saber	Técnicas Personales	Uso medios tecnológicos (especialmente trabajadores más edad y menor cualificación) Comunicación efectiva en entornos virtuales	Gestión de plataformas de videotelefonía Ciberseguridad Paciencia Responsabilidad Autoconocimiento Motivación Tolerancia Manejo de la frustración
Saber hacer	Personales	Adaptabilidad al cambio Autonomía Disciplina Gestión del tiempo	Trabajo colaborativo en equipos virtuales Organización del Tiempo Adaptabilidad al cambio Resolución de conflicto Orientación al logro Creatividad e Innovación
Saber comunicar y transferir	Comunicación	Comunicación efectiva en entornos virtuales de trabajo Comunicación efectiva para el Liderazgo de equipos en entornos virtuales	Comunicación digital Atención al cliente de manera online

Fuente: Elaboración propia a partir de Salazar (2007).

A pesar de que las y los teletrabajadores mayoritariamente tenían niveles altos de cualificación profesional, destaca la relevancia de competencias personales relacionadas con el saber y el saber hacer, por encima de la

prevalencia de las técnicas, así como aquellas específicas de comunicación en entornos virtuales.

Este hallazgo abre la posibilidad de formar para ser teletrabajadores a aquellas personas de niveles medios de formación y coloca en buena situación para la reconversión de trabajadores de mediana edad incluso, frente a aquellos más jóvenes, pues algunas de las competencias indicadas se desarrollan a lo largo de la vida.

Conclusiones

Entre los principales hallazgos, se observó que especialmente las empresas de servicios percibieron el teletrabajo coyunturalmente, mientras que las de retail y e-commerce se identificó un incipiente cambio cultural favorable a éste. Ello puede explicar que muchas de las primeras, volvieran a retomar sus servicios presenciales y que las segunda introdujeran modificaciones de carácter estructural en los procesos productivos. En ninguno de los sectores se observó una relación por tamaño, por lo que la percepción de oportunidad dependió de otros aspectos. Sería interesante profundizar en ello para explicar los aspectos que influyeron en que las cifras de e-commerce se hayan mantenido altas tras el retorno a la normalidad.

En relación al mercado laboral, se deja de manifiesto que para las y los trabajadores de mediana edad especialmente en comercio, los niveles de cualificación resultan, una brecha de empleabilidad, en las organizaciones que han decidido institucionalizar el teletrabajo con carácter mixto. El mayor riesgo en el empleo, se encuentra entre las y los trabajadores de mediana edad (y también a los de mayor edad) de niveles medios y bajos de cualificación. Un hallazgo relevante es que comercio se revela como sector propicio para el empleo de trabajadores jóvenes y mujeres que requieren conciliar de alta cualificación. Esto es importante porque ambos colectivos muestran dificultades en el empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- Benavides, Fernando y Silva-Peñaherrera, Michael. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. Archivos de prevención de riesgos laborales. 25(2). 133-146.
- De la Cámara, Carmen (2000). El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales. 17. 227-256. ISSN: 1131-8635.
- Fernández, Ana María y Silva, Marcela (2020). Estudio diagnóstico del Teletrabajo en Sectores de Comercio y Servicios. Análisis de elementos que inciden en el desarrollo laboral de los trabajadores de la Región Metropolitana. Informe Final. Universidad Alberto Hurtado <https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2022/08/Edicion-digital-comprimido-Otic-Comercio-11-08-2022.pdf>
- Martínez, Rebeca (2012). El teletrabajo como tenencia del mercado laboral. Retos II(4). 143-155.
- OIT (2020) El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía Práctica. Ed. Organización Internacional del Trabajo: Ginebra.
- Salazar, Cristian. (2007). Incorporación de telecapacitados a las organizaciones. XXIII Encuentro Nacional de Facultades de Administración y Economía ENEFA.





Reporte de novedades sobre el trabajo en plataformas en Latinoamérica 2023

Nueva sentencia definitiva en Uruguay

Juan Manuel Ottaviano*

En junio de este año, se emitió una [sentencia](#) definitiva en Uruguay (Proceso Laboral Ordinario. IUE 2-35605/2022) que condenó a Uber a pagar al conductor una indemnización correspondiente por aguinaldo, vacaciones, licencias, nuevos hadas, presentismo, multas y daños y perjuicios, al considerarlo un empleado de la compañía. El juzgado determinó que los términos y condiciones acordados entre Uber y el conductor debían considerarse como un contrato típico de adhesión, sin negociación previa. En vista de que el acceso a la justicia es un derecho humano fundamental, no se puede renunciar a la jurisdicción para el arbitraje, dice. Además, se señaló que el arbitraje no es aceptado como mecanismo para resolver conflictos individuales laborales, ya que el objetivo del proceso era determinar la naturaleza jurídica de la relación, por lo tanto, no debía aplicarse la cláusula arbitral a esta controversia.

* Universidad Nacional de San Martín. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?.

Esta sentencia continúa en la línea de la [decisión](#) del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1º de Uruguay, que se convirtiera en junio de 2020, hace ya tres años, en la primera resolución definitiva en la región sobre la clasificación del trabajo en plataformas. Luego de los comentarios del abogado Nicolás Pizzo, Uber había respondido que “(...) son los mismos socios conductores quienes a través de encuestas, reuniones y conversaciones resaltan el valor de la flexibilidad y la autonomía como los principales atributos de manejar utilizando la app de Uber. (...) Continuaremos promoviendo y trabajando para que todos los socios conductores tengan la mejor experiencia”

En esta ocasión más reciente, para determinar la naturaleza de la relación, el juez consideró que el conductor de Uber recibía una remuneración, aunque esta no fuera percibida mensualmente ni por un monto fijo. Era Uber quien determinaba el valor de la tarifa variable en función del tiempo y la distancia, y modificaba unilateralmente esta tarifa según criterios desconocidos por el conductor. El juez determinó que la única forma de llevar a cabo la tarea era utilizando la tecnología proporcionada por la empresa, y que los viajes eran asignados exclusivamente por Uber. En todo caso, Uber solo establecía contacto con el usuario o cliente. Además de la agilidad en la prestación del servicio a favor de Uber, el juez destacó el elemento de la durabilidad, ya que el conductor y la empresa estuvieron vinculados de manera continua desde enero de 2017 hasta noviembre de 2020. No se trató de una relación ocasional.

Es importante resaltar que, aunque el trabajador haya realizado tareas durante dos o tres horas al día, esta circunstancia no es suficiente para excluir una relación laboral dependiente. La sentencia ni siquiera consideró relevante analizar la exclusividad o falta de ella, teniendo en cuenta la existencia de empleos múltiples. Tampoco se consideró como motivo excluyente de la relación laboral el hecho de que el conductor ocasionalmente fuera reemplazado por un sustituto, dado que Uber depositaba la remuneración en la cuenta del conductor titular. Además, se rechazó la posibilidad de que las facultades de dirección, vigilancia y control fueran

calificadas como simples sugerencias de la empresa. El juez entendió que Uber delega en los clientes la calificación del conductor, pero establece calificaciones mínimas según las cuales Uber puede decidir la desactivación de la cuenta.

Otra etapa de la reforma laboral mexicana

Hacia diciembre de 2022, la Cámara de Diputados de México pospuso el debate sobre la reforma laboral, que incluiría disposiciones específicas sobre la regulación del trabajo en plataformas. La Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde, había asegurado que el trabajo en plataformas formaría parte de la reforma laboral implementada en el país. La STPS (Secretaría de Trabajo y Previsión Social) había elaborado una propuesta preliminar que definía el trabajo en plataformas como una relación subordinada de actividades remuneradas, que requerían la presencia física de los trabajadores para la prestación del servicio a favor de una plataforma digital, utilizando tecnologías de la información y la comunicación para ejercer dirección sobre los trabajadores.

A través de la creación de un capítulo en la Ley Federal del Trabajo, se buscaba establecer la naturaleza laboral del vínculo de los trabajadores en plataformas digitales, así como el reconocimiento de la flexibilidad y discontinuidad de este tipo de trabajo, contemplando la remuneración del tiempo efectivamente trabajado, mecanismos de transparencia y regulación de la gestión algorítmica. En esta línea, los trabajadores, tanto sindicalizados como independientes, habían redactado y acercado a las autoridades una serie de contenidos mínimos que debían ser incluidos en esta regulación.

Uno de los aspectos que generó mayor debate fue el cumplimiento de un mínimo de horas para acceder a la cobertura de seguridad social. Una postura más protectora, que aspiraba a brindar cobertura de seguridad social a todos los trabajadores, sin importar la cantidad de horas

trabajadas, recibió una respuesta inmediata por parte de las empresas, con el fin de evitar el tratamiento de los proyectos elaborados en el parlamento y retrasar la presentación del gobierno de México.

Las expectativas cambiaron tras la demora en la propuesta del gobierno federal, cuando la Secretaria de Trabajo, María Luisa Alcalde, fue designada como Secretaria de Gobernación. Se espera que la saliente Secretaria de Trabajo y flamante Secretaria de Gobierno, impulsora de una reforma laboral progresista en materia de justicia y democracia sindical, pueda fortalecer la agenda laboral de cara al último año del gobierno de Andrés Manuel López Obrador.

Revés no definitivo de la reforma laboral colombiana

A finales de junio de este año, la reforma laboral propuesta por el gobierno colombiano al Congreso Nacional sufrió un revés o un retraso en el calendario. Debido a la falta de quórum y a una oposición resistente al debate parlamentario, la reforma laboral que incluye una regulación específica del trabajo en plataformas deberá ser discutida en el próximo periodo parlamentario. La congresista María Fernanda Carrascal, ponente del proyecto, aseguró que la reforma será presentada nuevamente en el segundo semestre de 2023.

Uno de los aspectos más destacados y discutidos fuera del parlamento fue la regulación del trabajo en plataformas. Colombia es la sede matriz de la empresa líder en servicios de comercio electrónico y entrega de productos en la región, aunque su cuota de mercado es considerablemente menor que la de su competidora, PedidosYa, propiedad de un grupo alemán. Al conocerse el texto de la reforma, que incluye, entre otros aspectos, el reconocimiento de la relación laboral entre los repartidores y las plataformas digitales, la reacción de Rappi se hizo eco en conjunto con las declaraciones de representantes de la oposición al gobierno de Petro.

La amenaza es conocida. Aunque la reforma colombiana se inspira en normas internacionales e incluso en las recomendaciones de la OCDE, la oposición sostiene que los costos laborales podrían poner en riesgo la creación de empleo en el país.

Llamó la atención en la región una movilización de los repartidores en contra de los contenidos pertinentes de la reforma laboral, probablemente alentados por la falta de garantías en cuanto a la libertad horaria y la amenaza de la compañía Rappi de despedir a miles de repartidores. Es probable que este escenario se repita en el próximo debate parlamentario y, aunque se espera que el gobierno insista con el texto propuesto, también podrían incluirse disposiciones para brindar garantías a los trabajadores de plataformas en cuanto a la flexibilidad horaria y los límites de las sanciones impuestas por la gestión algorítmica en el ejercicio de este derecho aún no contemplado por la norma.

Chile: la calificación administrativa después de la clasificación legal

Este reportero ocasional destaca los desafíos judiciales a los que se enfrentan los sindicatos vinculados al trabajo en plataformas cuando su estrategia se concentra en la prohibición de la actividad económica de las empresas de plataformas mediante acciones legales basadas en las normas urbanas que regulan la operación de estas empresas en espacios públicos. En enero de este año, la [Corte Suprema](#) de Chile ratificó la [resolución](#) del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia que determinó que Uber no estaba incurriendo en competencia desleal ni abuso de posición dominante en relación con los taxis.

Sin embargo, los procesos judiciales que abordan la competencia de los tribunales laborales para decidir sobre las relaciones laborales en plataformas enfrentan un panorama diferente. Esto es especialmente cierto después de los avances regulatorios alcanzados en la República de Chile.

Después de la promulgación de una ley emitida en medio de las transformaciones políticas que experimentó Chile en 2022, la Dirección del Trabajo [abordó](#) la cuestión del vínculo laboral de los trabajadores en plataformas en aplicación de la ley. Aunque la normativa incluye la libertad de organización horaria para los trabajadores en plataformas y también regula y limita el poder de dirección algorítmico, establece dos subcategorías de trabajadores en plataformas: dependientes e independientes, según criterios que fueron cuestionados en el parlamento y por algunos sindicatos.

En octubre de 2022, la Dirección del Trabajo emitió un dictamen para regular la relación laboral entre las plataformas digitales y los trabajadores, y Uber presentó una apelación contra este dictamen que tomó un giro inusual. Uber argumentó que el dictamen no se basaba en la aplicación de la [Ley 21.431](#) y presentó un [recurso](#) alegando que los fundamentos del dictamen estaban basados en la “teoría marxista del trabajo”. La Corte de Apelaciones que rechazó el recurso desestimó las objeciones ideológicas de los representantes de Uber y se limitó a ratificar las facultades y competencias de la Dirección del Trabajo para calificar los vínculos laborales.


Posteriormente, Uber hizo comentarios sobre las facultades interpretativas del Director de la Dirección del Trabajo, Pablo Centeno, argumentando que el papel de la Dirección debe respetar la flexibilidad reconocida por la ley a los trabajadores. Aunque la ley fue criticada por incluir subcategorías de trabajadores dependientes e independientes, lo cierto es que el texto de la ley reconoce el derecho de todos los trabajadores en plataformas a organizar su propia jornada laboral, ya sea que se les clasifique como dependientes o independientes. En mayo de este año, el [Juzgado del Trabajo de Valparaíso](#) entendió que las diversas formas legales asumidas por Uber Technologies en Chile no podían considerarse como una unidad económica en respuesta a las demandas de 138 conductores de esa plataforma. Uno de los argumentos centrales fue que los conductores tenían la libertad de elegir sus horarios. Es probable que con la nueva ley en vigencia, las demandas presentadas posteriormente a su

promulgación no permitan que la relativa libertad para elegir horarios o rechazar viajes sea una circunstancia excluyente para calificar la relación laboral.

Mesa do Grupo de Trabalho dos Aplicativos

En Brasil, poco después de que asumiera el nuevo gobierno, el Ministerio de Trabajo presentó ante el Consejo Nacional de Trabajo una evaluación de la situación jurídica de los trabajadores en plataformas digitales en el país. Observaron que la jurisprudencia había arrojado resultados contradictorios en cuanto a la calificación de las relaciones laborales, pero estimaron que aproximadamente cincuenta propuestas legislativas relacionadas con el trabajo en plataformas habían sido presentadas en el Congreso. En su diagnóstico, el Ministerio concluyó que los trabajadores en plataformas no contaban con la protección laboral adecuada y, Luiz Inácio Lula Da Silva [ordenó](#) la creación de un [grupo de trabajo tripartito](#) compuesto por el gobierno, con el apoyo administrativo de la Secretaría de Trabajo.

El grupo de trabajo comenzó a reunirse y, aunque aún no ha llegado a acuerdos sustanciales, el diálogo social está en marcha. A diferencia de otros países de la región, donde las cámaras empresariales de empresas digitales cuestionan la representación de los trabajadores en plataformas, en este caso las empresas participan activamente en el grupo de trabajo, aceptaron ampliar las consultas a varios sindicatos y están dispuestas a elaborar una propuesta de regulación para actividades como la prestación de servicios, el transporte de mercancías, el transporte de personas y otras actividades realizadas a través de plataformas digitales. Siguiendo una experiencia similar en España, la formación de mesas tripartitas antes de la elaboración de proyectos y el debate parlamentario, la comisión creada en Brasil podría dar mejores resultados que otros enfoques explorados en la región.



Relatório de legislação federal e jurisprudência (janeiro a julho de 2023)

Legislação federal

Sayonara Grillo*

Daniele Barbosa**

Em 1º de janeiro foi empossada na Presidência da República a chapa Lula/Alckmin, vitoriosa sobre a chapa de extrema-direita liderada por Jair Bolsonaro.

Com a posse de Lula (Partido dos Trabalhadores) na Presidência da República, Luiz Marinho (ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e ex-presidente da CUT – Central Única dos Trabalhadores) reassumiu o [Ministério do Trabalho e Emprego](#). Destacamos no âmbito laboral as seguintes medidas:

1) Retomada da política de aumento do salário mínimo e descongelamento da remuneração dos servidores públicos federais. O novo valor mensal do salário mínimo a partir de maio de 2023, corresponde à variação de 1,4% sobre o valor vigente desde janeiro/2023 e à variação de 8,9% sobre o valor de 2022 (R\$1.212,00). Segundo o governo, o valor

* Universidade Federal do Rio de Janeiro, integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?.

** Universidade Federal do Rio de Janeiro, integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?.

adotado em janeiro/23 teve por base a variação de 5,9%, calculada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para o para o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) no período de janeiro a dezembro de 2022, e a variação extra de 1,4%, para compatibilizar com a previsão de INPC de 7,41%, apresentada no Projeto de Lei Orçamentária Anual (PLOA) de 2023.

Fontes: Medida Provisória nº 1.172, de 1º de maio de 2023. Dispõe sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de maio de 2023. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Mpv/mpv1172.htm

E Medida Provisória nº 1.170, de 28 de abril de 2023. Altera a remuneração de servidores e de empregados públicos do Poder Executivo federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Mpv/mpv1170.htm

2) Instauração de GT tripartite para tratar sobre a democratização das relações do trabalho por meio de diálogo social entre o Governo federal, os trabalhadores e os empregadores com objetivo de elaborar proposta legislativa para a reestruturação das relações de trabalho e a valorização da negociação coletiva. O GT interministerial é composto por trinta e seis membros titulares e igual número de suplentes, dos quais 12 representam o governo, 12 os empregadores indicados por 6 confederações patronais integrantes do sistema sindical brasileiro, a saber a CNA (Agricultura e Pecuária do Brasil), a CNI (Indústria), a CNC (Comércio), a CNF (Instituições Financeiras), a CNT (Transporte) e a CNTUR (Turismo) e 12 representantes dos trabalhadores indicados pelas 6 centrais sindicais mais representativas, a saber a CUT (Central Única dos Trabalhadores), a NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores), a Força Sindical (FS), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a UGT (União Geral dos Trabalhadores – UGT) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB).

Fonte: DECRETO Nº 11.477, DE 6 DE ABRIL DE 2023. Institui Grupo de Trabalho Interministerial para elaboração de proposta de reestruturação das relações de trabalho e valorização da negociação coletiva. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11477.htm

3) Criação de GT interno ao governo (Interministerial e, portanto, sem a participação de centrais sindicais ou representantes dos movimentos feministas e sem representação tripartite) para elaborar a proposta de Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens que conterà objetivos, metas e ações e a indicação de órgão responsável e que observará: “as convenções e os demais documentos firmados pelo País no âmbito internacional; as trabalhadoras e os trabalhadores nas condições de empregadas e empregados, autônomas e autônomos e informais; o salário, a remuneração e as oportunidades de ascensão profissional; as condições e o ambiente de trabalho; a divisão da responsabilidade familiar pelo cuidado de crianças, idosos, pessoas com deficiência e pessoas com doenças incapacitantes; os aspectos étnico-raciais e a transversalidade do tema da igualdade salarial e laboral”

Fonte: DECRETO Nº 11.514, DE 1º DE MAIO DE 2023. Instituição de Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta de Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11514.htm

4) Criação e instalação de órgãos colegiados com participação da sociedade civil organizada, órgãos internacionais e entidades sindicais.

Fonte: DECRETO Nº 11.496, DE 19 DE ABRIL DE 2023. Dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho, a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, a Comissão Tripartite Paritária Permanente, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e o Fórum

Nacional de Microcrédito. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11496.htm

5) Criação de GT para discutir a Regulamentação das atividades de Prestação de Serviços, Transporte de Pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. O GT é formado por representantes do governo, das empresas e dos trabalhadores e está subdividido em dois grupos, um sobre trabalho dos motoristas e transporte de pessoas e outro sobre o trabalho dos motociclistas e transporte de mercadorias. O Grupo de Trabalho é composto por quarenta e cinco membros, dos quais 15 representam o Governo federal, 15 representam os trabalhadores (2 da Central dos Sindicatos Brasileiros - CSB; 2 da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB; 3 da Central Única dos Trabalhadores - CUT; 3 da Força Sindical - FS; 2 da Nova Central Sindical de Trabalhadores - NCST e 3 da União Geral dos Trabalhadores - UGT; e 15 entidades indicadas como representantes dos empregadores do setor, mas que não integram o sistema sindical brasileiro, a saber: 5 da Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia; 1 da Associação Latino-Americana de Internet; 1 da Câmara Brasileira da Economia Digital; 5 do Movimento Inovação Digital e 3 da Organização das Cooperativas Brasileiras.

Fonte: DECRETO Nº 11.513, DE 1º DE MAIO DE 2023. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11513.htm

Registre-se que no Judiciário brasileiro há um impasse de posições jurisprudenciais sobre a natureza do vínculo empregatício dos trabalhadores do setor, conforme se observa do informe sobre decisões judiciais dos Tribunais Superiores brasileiros (STF Supremo Tribunal Federal e TST Tribunal Superior do Trabalho) elaborado pela pesquisadora Daniele Barbosa, especialista no tema, a seguir:

Jurisprudência dos tribunais sobre trabalho em plataformas digitais

Na jurisprudência brasileira, o reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas e empresas em plataformas digitais ainda gera controvérsia. No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, o primeiro julgamento que envolveu a empresa Uber ocorreu em fevereiro de 2020, pela 5ª Turma⁵, que não reconheceu a relação empregatícia. Em 2019, a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça, ao examinar um conflito negativo de competência⁶, proveniente de uma ação em que o motorista pleiteava a reativação da conta na Uber e a reparação por danos materiais e morais, já havia afastado a competência da Justiça do Trabalho, sob a alegação de que o contrato estabelecido entre as partes era de cunho eminentemente civil, não se caracterizando a relação de emprego. Este precedente, inclusive, serviu, em 2021, ao julgamento de um outro conflito de competência⁷ semelhante. Até o momento, seis diferentes Turmas que compõe a Corte Superior Trabalhista já se manifestaram sobre a natureza jurídica da relação em questão. Três Turmas se posicionaram de forma contrária ao reconhecimento da relação de emprego (1ª, 4ª e 5ª Turmas)⁸ e três foram favoráveis⁹ (3ª, 6ª e 8ª Turmas).

5 <https://tinyurl.com/29x3h48h>

6 <https://tinyurl.com/2bfyqsct>

7 <https://tinyurl.com/2xwyb6jl>

8 <https://tinyurl.com/2cutjur7>

<https://tinyurl.com/289j9e4r>

<https://tinyurl.com/2djl4xna>

<https://tinyurl.com/224534w8>

<https://tinyurl.com/29x3h48h>

<https://tinyurl.com/26qpocp4>

9 <https://tinyurl.com/234fx2x2>

<https://tinyurl.com/27d6z8rb>

Ressalte-se que, em outubro de 2022, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do TST, órgão responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas, começou a analisar dois processos com decisões divergentes acerca da existência de vínculo de emprego entre motoristas em plataforma digital e a empresa Uber. O julgamento foi interrompido por pedido de vista. Já, no âmbito do Supremo Tribunal Federal, o Ministro Alexandre de Moraes, em sede de reclamação constitucional¹⁰⁶, proferiu decisão monocrática, em maio de 2023, cassando acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, o qual reconhecia a relação de emprego entre um motorista e a empresa Cabify, e afastando a competência da Justiça do Trabalho, em uma afronta ao artigo 114, I da CRFB/88.

<https://tinyurl.com/2d6gldun>

¹⁰ <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6643597>



Relevo de normativa sobre trabajo en plataformas y dimensiones de género

Julieta Lobato*

El trabajo en plataformas digitales es un fenómeno que cada vez con mayor fuerza se instala en los mercados laborales. Si bien los enfoques tradicionales suelen ubicar el trabajo en plataformas dentro del fenómeno de la transición digital, cierto es que una mirada más amplia y analítica demuestra que el trabajo en plataformas no solo implica una nueva modalidad de explotación del trabajo humano y de organización de la producción, sino una nueva fase del capitalismo contemporáneo, donde los presupuestos neoliberales del capitalismo financiero (individualización de la clase trabajadora, extensión de la lógica de acumulación a mayores ámbitos de la vida, incremento de los niveles de precarización laboral) son redefinidos por la intermediación tecnológica y, en tal cometido, profundizados.

Ante este fenómeno, el derecho del trabajo (como marco regulatorio del conflicto capital-vida) se encuentra ante el desafío de regular estas nuevas realidades laborales. No se trata de una tarea sencilla; la mayoría de las legislaciones laborales en nuestra región son de corte industrial bajo un paradigma fordista que se inspira en la empresa tradicional de mediados del siglo XX y, por lo tanto, en las figuras de empleador/a y trabajador/a

* Universidad de Buenos Aires. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?.

como identidades fijas nítidamente identificables. Todos estos supuestos son puestos en jaque por la economía de plataformas.

Por esta razón en los últimos años varios países han debatido una posible regulación del trabajo en plataformas. La mayoría de estas discusiones se vinculan con dos ejes centrales: por una parte, la caracterización del trabajador/a de plataformas como dependiente y, por otra, la pregunta acerca de si incorporar estos/as trabajadores/as a los regímenes laborales generales o construir regímenes laborales especiales. En Argentina en estos términos se ha dado la discusión en relación al proyecto de estatuto especial del trabajo en plataformas que el Ministerio de Trabajo elaboró en 2020. Este proyecto recibió adhesiones y también críticas, especialmente de un sector de abogados/as laboristas, quienes sostienen que la mejor estrategia es la incorporación de estos/as trabajadores/as al régimen general¹². En la actualidad, este debate se encuentra en ciernes en Colombia y Ecuador, donde se han presentado proyectos que, a la fecha, continúan en debate. Por su parte, en países como Brasil y México, la discusión está desarrollándose en el debate público, pero no se han presentado todavía proyectos que canalicen las diferentes posturas en torno a la regulación.

Sin perjuicio del estado germinal de las discusiones en estos contextos (los cuales espejan el estado actual del debate global sobre el trabajo en plataformas), existen dos experiencias de regulación que nos interesa resaltar: la española y la chilena.

Luego de unan seguidilla de pronunciamientos judiciales, España avanzó en el reconocimiento legal del trabajo en plataformas en mayo de 2021 cuando el Real Decreto Ley 9/2021 incorporó los trabajadores de plataformas de reparto al Estatuto de los Trabajadores. Esta incorporación fue

¹² Para un acercamiento a este debate se puede consultar el registro del conversatorio titulado “Trabajo y plataformas digitales: ¿Es necesaria una regulación especial?”, organizado por la Asociación de Abogados y Abogadas Laboristas de Argentina y disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=hVIQHr5BRiI>.

producto de un amplio y espinoso proceso de diálogo social, en el que el gobierno español sentó a la mesa a los interlocutores sociales.

La disposición en cuestión se trata de una presunción y se lee de la siguiente forma:

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital¹.

Al mismo tiempo, el Real Decreto Ley 9/2021 (conocido como “ley rider”) introdujo un deber de información que estipula que los comités de empresa deben ser informados de la gestión algorítmica y de inteligencia artificial que emplee la empresa y que puedan incidir en las condiciones de trabajo². Si bien se trata de un enorme avance, cierto es que la norma soluciona parcialmente el problema de la categorización del trabajo de reparto a través de plataformas digitales. En efecto, al haber incorporado una *presunción*, más no reconocido directamente el carácter dependiente de este trabajo, la experiencia española desplaza el ámbito de discusión de la arena legislativa a la arena judicial: va a ser en tribunales donde cada trabajador/a deberá demandar a la plataforma argumentando el carácter laboral de su trabajo con fundamento en la presunción. En este cuadro, la ventaja comparativa de la presunción es que la carga de la prueba de la laboralidad del vínculo (dependencia⁹ estará en cabeza de la empresa y no del trabajador/a.

En Chile la regulación del trabajo en plataformas vino de la mano de la ley 21.431 publicada el 11 de marzo de 2022 (entrada en vigencia el 01 de

1 España, Estatuto de los Trabajadores, disposición adicional vigesimotercera: “Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto”.

2 España, Estatuto de los Trabajadores, art. 64.4.d.

septiembre de 2022) que incorpora un capítulo sobre trabajo en plataformas al Código del Trabajo chileno³. En primer lugar, esta regulación proporciona definiciones concretas. En tal sentido, define a la “empresa de plataforma digital de servicios”⁴ y al “trabajador de plataformas digitales” como: “Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios”⁵. La ley establece que los/as trabajadores/as de plataformas digitales pueden ser dependientes o independientes. Los primeros son aquéllos/as que efectivamente se encuentran bajo una relación de dependencia y subordinación, mientras que en la segunda categoría caen todos/as aquéllos/as cuyos vínculos laborales no sean subordinados. La ley establece un régimen diferenciado de protección para cada categoría de trabajadores/as⁶ y un régimen de protección en común⁷. En estas disposiciones se establecen normas en torno a la remuneración, el tiempo de trabajo, el deber de información y demás disposiciones generales.

Sin perjuicio de que la regulación chilena es, a todas luces, mucho más abarcativa e integral que la española, existen algunos interrogantes. Fundamentalmente la literatura ha expresado algunas dudas en relación a las definiciones proveídas por la normativa las que, a la luz de las pautas generales del artículo 3 del Código de Trabajo chileno, pueden resultar en interpretaciones más restrictivas acerca de qué constituye trabajo en plataformas digitales. En relación a lo anterior, otra crítica punzante se concentra en la distinción entre “trabajador/a dependiente” y “trabajador/a

- 3 Chile, Código del Trabajo, Título II: “De los contratos especiales”, Capítulo X: “Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios”.
- 4 Chile, Código del Trabajo, art. 152 quáter Q, a).
- 5 Chile, Código del Trabajo, art. 152 quáter Q, b).
- 6 Chile, Código del Trabajo, Párrafo II: “Del Contrato de Trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes” (arts. 152 quáter R a 152 quáter V) y Párrafo III: “Del Contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes (arts. 152 quáter W a 152 quinquies B).
- 7 Chile, Código del Trabajo, Párrafo IV “De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes (arts. 152 quinquies C a 152 quinquies I).

por cuenta propia”, en tanto dicha diferenciación no toma en consideración el poder real que las empresas de plataformas tienen para determinar las condiciones laborales de los/as trabajadores/as. En efecto, en la realidad será muy difícil que sean los/as propios/as trabajadores/as quienes elijan a qué categoría pertenecen, siendo el poder de las plataformas mucho más influyente a la hora de moldear esa categorización.

De este breve relevo es posible extraer algunas conclusiones generales. En primer lugar, la mayoría de estos proyectos se enfocan en las plataformas digitales que han adquirido mayor relevancia tanto en el debate público como en el debate académico: las plataformas de transporte de mercancías o personas. De tal forma, los proyectos de regulación dejan fuera otras plataformas de trabajo que se vinculan, fundamentalmente con trabajos que se realizan a domicilio y que comprenden trabajos de cuidado, mantenimiento y limpieza. Los impactos de género saltan a la vista. Los trabajos en los sectores a domicilio se encuentran mucho más feminizados que aquéllos que implican actividades de delivery y transporte de personas, por lo tanto el lugar satelital que estos sectores detentan en la discusión actual sobre trabajo en plataformas implica una reproducción de las brechas y desigualdades estructurales que tradicionalmente encontramos en los mercados de trabajo formales. Además, esta diferenciación reproduce la división ficticia entre ámbito público y ámbito privado sobre la que descansa el derecho del trabajo y que los feminismos vienen cuestionando desde hace, por lo menos, cuarenta años.

En este sentido, una incorporación interesante es la prohibición de discriminación del régimen chileno aplicable a ambas categorías de trabajadores/as (dependientes e independientes), que estipula que las empresas se deberán asegurar que los mecanismos de inteligencia artificial que empleen para la toma de decisiones no deben ser discriminatorios o producir resultados discriminatorios. En este sentido, el régimen sostiene que: “También será considerada discriminación la conducta del

empleador aparentemente neutra, y cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores”⁸.

En segundo lugar, estas experiencias ponen de resalto la importancia de la participación de las/os trabajadoras/es y sus organizaciones en el diseño y debate de la legislación. Teniendo en cuenta que se trata de un sector informal no bastará con sentar a la mesa a los sindicatos y centrales tradicionales, sino también a los propios sindicatos que los/as trabajadores/as están constituyendo. Este debate debe también incorporar a la academia, de modo de lograr propuestas que reflejen con mayor precisión y vocación protectoria la realidad de los y las trabajadoras en plataformas.

BIBLIOGRAFÍA

- Baylos Grau Antonio (2022) “La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021”. En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, nro. 1, pp. 95-113.
- Goldin Adrián (2020) “Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina”. *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/44). Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Haidar Julieta y Maarten Keune (2021) “Introduction: Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism”. Julieta Haidar y Maarten Keune (eds.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (pp. 1-27). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Klare Karl (1982) “The Public/Private Distinction in Labor Law”. En *University of Pennsylvania Law Review*, vol. 130, pp. 1358-1422.
- Leyton García Jorge y Rodrigo Azócar Simonet (2022) “Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley Nro. 21.431”. En *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, nro. 7, pp. 162-195.
- Lobato Julieta (2022) “Prestación de servicios personales a domicilio. Semejanzas y diferencias con el trabajo eventual”. En Héctor Omar García y Lucas Caparrós (coords.) *El trabajo en la economía de plataformas*.

⁸ Chile, Código del Trabajo, art. 152 quinquies E.

Una mirada interdisciplinaria (pp. 773-804). Buenos Aires: Ediar.

OIT (2022) *Transición digital, cambio tecnológico y políticas de desarrollo productivo en ALC: Desafíos y oportunidades*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe; OIT (2021) *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Pérez Rey Joaquín (2018) “¿Son los “riders” trabajadores? Comentario a los primeros escarceos judiciales en torno a las identidades débiles de la economía “uberizada”. En *Actum social*, nro. 141, pp. 20-27.

Scasserra Sofía y Flora Partenio (2021) “Pre-carización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del Covid-19”. En *Sociologías*, vol. 23, nro. 57, pp. 174-206.





Boletín del Grupo de Trabajo
¿Qué trabajo para qué futuro?

Número 1 · Agosto 2023