

Transformaciones en el mundo del trabajo Perspectivas para el siglo XXI

#3

Ago.-sept. 2025

Trabajo en el contexto de la economía de plataformas

PARTICIPAN EN ESTE NÚMERO

Rita Gonzalez Hesaynes
Hernán Palermo
Virgínia Squizani Rodrigues
Rodrigo Escribano
Gastón Enrietti Jordán
Héctor J. Sánchez
María Azucena Feregrino Basurto
Arturo Lahera
Alberto Riesco
María Arnal
Álvaro Briales
Pablo Meseguer
Antonio Ramírez
Juan Carlos Revilla
Kiko Tovar
María Negro
Alessio Bertolini
Mark Graham
Antonio Doval Borthagaray
Denise Kreпки

Boletín del
Grupo de Trabajo
**El trabajo en
el capitalismo
contemporáneo**



CLACSO



PLATAFORMAS PARA
EL DIÁLOGO SOCIAL

Transformaciones en el mundo del trabajo : perspectivas para el siglo XXI no. 3 : trabajo
en el contexto de la economía de plataformas / Rita Gonzalez Hesaynes ... [et al.]. -
1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO, 2025.
Libro digital, PDF - (Boletines de grupos de trabajo)
Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-631-308-134-9
1. Plataforma Web. I. Gonzalez Hesaynes, Rita
CDD 025.042

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

Pablo Vommaro - Director Ejecutivo
Gloria Amézquita - Directora Académica
María Fernanda Pampín - Directora de Publicaciones

Equipo Editorial

Lucas Sablich - Coordinador Editorial
Solange Victory - Producción Editorial
Valeria Carrizo y Darío García - Biblioteca Virtual

Equipo

Magdalena Rauch - Coordinadora
Marta Paredes, Rodolfo Gómez, Luna González y Teresa Arteaga

© 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>

Coordinadores del Grupo de Trabajo

Patricia Torres Mejía
Centro de Investigaciones y Estudios
Superiores en Antropología Social
Integrante del Sistema de Centros
Públicos de Investigación de CONACyT
México
ptorresmejia@gmail.com

Hernan M. Palermo
Centro de Estudios de Investigaciones
Laborales
Consejo Nacional de Investigaciones
Científicas y Técnicas
Argentina
hernanpalermo@gmail.com

Equipo de coordinación general del Boletín

Denise Kreпки, Virgínia Squizani Rodrigues,
Rodrigo Escribano, Osnaide Izquierdo
Quintana, Gloria Ruiz Arrieta, Camila Pilatti,
Luciana Reif

Corrección del estilo

Denise Kreпки, Virgínia Squizani Rodrigues,
Rodrigo Escribano, Osnaide Izquierdo
Quintana, Gloria Ruiz Arrieta, Camila Pilatti,
Luciana Reif

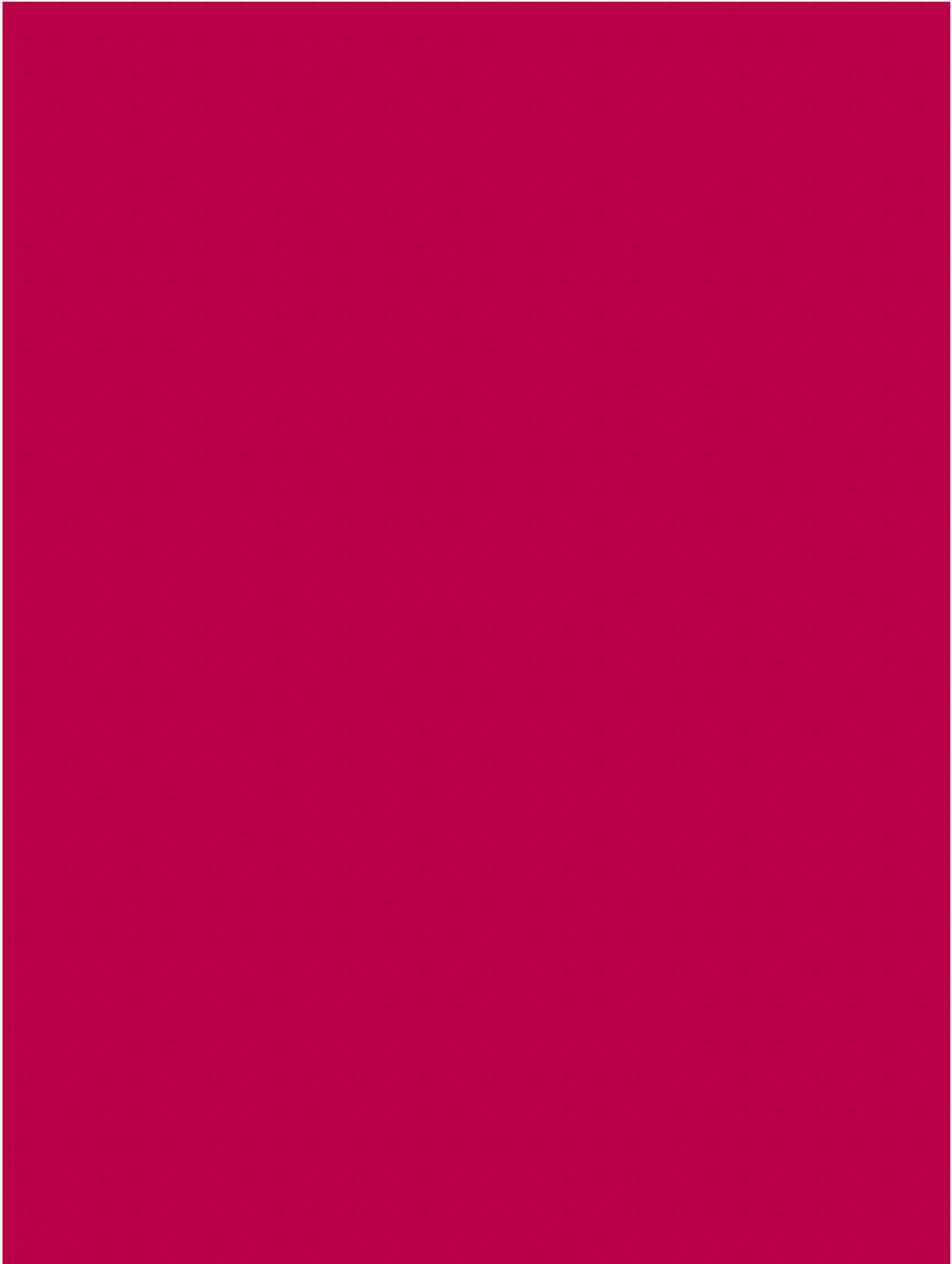
Coordinación del número

Denise Kreпки y Luciana Reif



Contenido

- 5** Daily stand-up
Rita Gonzalez Hesaynes
- 7** Presentación del tercer boletín
“Trabajo en el contexto de la economía de plataformas”
Hernán M. Palermo
- 14** A Inteligência Artificial como Máquina-Ferramenta
Reflexões sobre a Reorganização do Trabalho no Capitalismo de Plataformas
Virgínia Squizani Rodrigues
- 23** Entre pedidos
Esperar en el trabajo de reparto en plataformas
Rodrigo Escribano
Gastón Enrietti Jordán
- 31** Formas de organización y reclamo de repartidores de plataformas en Argentina
Héctor J. Sánchez
- 39** Maquila digital
Género, deslaboralización y plataformas en la Industria Cultural y Creativa
María Azucena Feregrino Basurto
- 47** Economía moral en el capitalismo de plataforma
Herramientas automatizadas y la desplataformización de trabajadoras sexuales brasileñas
Cristiane Vilma de Melo
- 57** El trabajo de plataformas en España
Proyecto de investigación Fairwork España
Arturo Lahera
Alberto Riesco
María Arnal
Álvaro Briales
Pablo Meseguer
Antonio Ramírez
Juan Carlos Revilla
Kiko Tovar
María Negro
Alessio Bertolini
Mark Graham
- 65** El trabajo en el capitalismo de plataforma
Debates y aportes para la regulación
Antonio Doval Borthagaray
Denise Kreпки
- 





Daily stand-up¹

Rita Gonzalez Hesaynes

- ¿Qué podrías hacer para mejorar?
- ¿Qué podríamos hacer como equipo para mejorar?
- ¿Te falta mucho para terminar?
- ¿Qué nivel de confianza te tenés con eso?
- ¿Ahora con qué vas a seguir?
- ¿Después con qué vas a seguir?
- ¿El lunes con qué vas a seguir?
- ¿Cuál es tu plan del día?
- ¿Cuántas horas te faltan para terminar?
- ¿Cuántos años te faltan para terminar?
- ¿Qué nivel de confianza tenés en tus estimaciones?
- ¿Qué pensás hacer en esa hora que tenés entre esto y lo otro?
- ¿Entre las ocho y las nueve?
- ¿Entre el dormir y el despertar?
- ¿Qué te ayudaría a terminar lo antes posible?
- ¿Qué te ayudaría a morir lo antes posible?
- ¿Ya definiste tus objetivos?
- ¿Con qué vas a empezar?
- ¿Qué acciones podemos implementar para mejorar el rendimiento del equipo?
- ¿Te pasa algo?
- ¿Tenés ganas de charlar?
- ¿Qué nivel de confianza te tenés?
- ¿Querés contarme por qué te sentís mal?

¹ Reunión diaria, usual en entornos de desarrollo de software, en la que cada integrante del equipo cuenta brevemente su progreso respecto de la anterior, expone su plan del día y los posibles impedimentos.

¿Te falta mucho?
¿Cuándo va a entrar lo que estás haciendo en producción?
¿Me darías un estimado?
¿Cómo venís con esto?
¿Puedo darte feedback de tu trabajo?
¿Puedo darte feedback de tu actitud?
¿Puedo darte feedback de tu performance sexual?
¿Podrías darle feedback a tus compañeros?
¿Podrías darme feedback a mí?
¿Podrías darme de comer en la boca y luego mearla mientras tarareás la marcha fúnebre?

¿Ya hiciste plan?
Del 1 al 10, ¿qué nivel de confianza tenés en que vamos a cumplir el objetivo del sprint²?
¿Del 1 al 100?
¿Del 1 al infinito?
Del 1 al 10, ¿qué nivel de confianza tenés en tu confianza?
Del 1 al absoluto horror, ¿qué nivel de confianza tenés en tu plan de vida?

2 Período de tiempo, típicamente de 2 semanas, en la que un equipo que utiliza una metodología ágil de trabajo llamada *Scrum*, se esfuerza en realizar las tareas necesarias para alcanzar un objetivo prefijado en la reunión de planeamiento.



Presentación del tercer boletín

“Trabajo en el contexto de la economía de plataformas”

Hernán M. Palermo*

Este tercer boletín del **Grupo de Trabajo CLACSO “El trabajo en el capitalismo contemporáneo”** reúne textos de investigadores e investigadoras que abordan una problemática reciente, pero en rápida expansión, que nos atraviesa a todos y todas: las transformaciones que provoca el llamado *capitalismo de plataformas*. Este concepto, aunque de carácter descriptivo, pone en primer plano ciertas tendencias hegemónicas del capitalismo actual. No obstante, no es el único: coexisten múltiples nociones que buscan captar estas mutaciones contemporáneas de manera más conceptual —capitalismo informacional, biocognitivo, digital, de control algorítmico, entre otras— que intentan nombrar un proceso en curso y todavía en disputa (Palermo, Marins y Capogrossi, 2025). Todas ellas apuntan a un fenómeno global que reconfigura, con velocidad e intensidad, las formas de organización del trabajo en distintos sectores de la economía mundial.

* Antropólogo. Investigador independiente del CONICET en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET). Docente en la UBA y en la UNAJ. Director de la Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo. Director de la Maestría en Estudios Latinoamericanos del Trabajo de la Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Co-coordinador del Grupo de Trabajo CLACSO “El trabajo en el capitalismo contemporáneo”. hernanpalermo@gmail.com

El despliegue de infraestructuras digitales, sumado al uso creciente de inteligencia artificial, ha dado lugar a nuevas formas de organización laboral descentralizadas, altamente flexibles y mayormente desreguladas. Estas condiciones sitúan a trabajadoras y trabajadores en una posición de creciente incertidumbre, muchas veces forzados a repensar y reconfigurar sus trayectorias vitales en contextos de incertidumbre estructural. A lo largo del mundo, proliferan experiencias laborales profundamente heterogéneas, atravesadas por procesos de precarización, fragmentación y exclusión. En este escenario, los sujetos intentan construir futuros en medio de condiciones cada vez más adversas y hostiles, donde los tiempos de descanso, las relaciones de cuidado y los recursos naturales son sistemáticamente devoradas por lógicas productivistas y extractivas (Fraser, 2023). La presión cotidiana se ha naturalizado como parte del paisaje del trabajo global, minando la posibilidad de imaginar trayectorias sostenibles, con derechos y estabilidad. El deterioro de las condiciones de vida se vuelve más evidente, mientras el acceso a derechos sociales y políticos se restringe, y los recorridos individuales se tornan cada vez más frágiles y solitarios.

Este escenario abre múltiples debates, entre ellos uno de los más recurrentes: ¿la inteligencia artificial destruye trabajo? En sus comienzos, se afirmaba que la IA permitiría a la humanidad liberarse de tareas repetitivas, tediosas y poco creativas. Sin embargo, la realidad parece complejizar esa promesa, más aún con el uso extendido de la IA generativa: ¿no estamos, en cambio, frente a un escenario donde la IA realiza tareas creativas y la humanidad va quedando relegada a labores repetitivas y mal remuneradas? Este interrogante merece mayor atención y debate. Más allá de esta provocación, el efecto concreto en términos de destrucción o creación de trabajo aún está en debate e investigación. No obstante, varios estudios indican que el cambio más profundo no reside en la destrucción o no del trabajo, sino en la transformación del trabajo como relación formal. Lo que se destruye, en gran medida, es la formalidad del trabajo como empleo, consolidando un escenario donde la informalidad y la incertidumbre se vuelven estructurales.

Algunos ejemplos concretos nos permiten ilustrar esta idea. Hoy existen microtaskers que preentrenan algoritmos —como los que trabajan para Amazon Mechanical Turk— y también ingenieros de datos que refinan esos mismos algoritmos para diversas plataformas. En ambos extremos, encontramos, por un lado, un trabajo repetitivo, fragmentado, informal y mal remunerado, y por el otro, un trabajo altamente calificado, también fragmentado e informal, aunque muy bien pago. Lo que se repite en ambos casos es la informalidad y la fragmentación como rasgos estructurales del trabajo. Lo común es la falta de estabilidad, la precarización y la dispersión. A esto se suma otro gran interrogante, ¿cuántos trabajadores y trabajadoras se encuentran en esta situación? O mejor dicho, ¿cuál es el mapa completo de trabajadores y trabajadoras que laboran bajo lógicas algorítmicas y/o plataformizadas? No sabemos con certeza cuántas personas trabajan de tiempo parcial o tiempo completo para plataformas digitales. Más allá de los repartidores -figura visible en todas las ciudades del mundo y reconocida por todos y todas¹-, existen miles de trabajadores y trabajadoras invisibles, que nadie ve y que venden servicios digitalizables desde sus hogares: edición, programación, diseño, consultoría, asistencia virtual, entre otros. Lo mismo ocurre con quienes generan contenido erótico en plataformas como OnlyFans. Se trata de un universo heterogéneo, fragmentado y de difícil acceso para la investigación social, al que se suma otra capa: quienes venden productos o servicios a través de plataformas como Facebook, WhatsApp o Instagram. El mapa del trabajo en plataformas es, entonces, difuso, globalizado y mayoritariamente no registrado.

Este tipo de trabajo, generalmente se sostiene sobre una utopía de libertad que combina tres promesas clave (Palermo y Doval, 2025): 1. flexibilidad total en tiempo y espacio; 2. libertad financiera basada en la autogestión y la dolarización del ingreso; 3. desvinculación de cualquier mediación

¹ De hecho, en el caso de los trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto, existen experiencias de regulación con distintos niveles de efectividad: una de las más destacadas es la “ley rider” en España, que ha tenido cierto impacto positivo, mientras que otras, como la implementada en Portugal, han resultado menos exitosas.

estatal o marco de protección laboral. Lejos de una emancipación, lo que se observa es la consolidación de un régimen donde los sujetos quedan solos frente al mercado, responsables de su éxito o fracaso, atrapados en una lógica meritocrática de competencia permanente.

Ahora bien, si la plataformización no es un proceso uniforme, sí podemos identificar algunos patrones comunes: la intermediación digital, la ausencia de contratos formales, la evaluación constante por parte de clientes y algoritmos, y la dificultad para construir organización y reclamos colectivos. Sin embargo, los textos que integran este boletín también muestran que estos espacios no son monolíticos ni inalterables. Allí donde hay precariedad, emergen también formas de resistencia, autoorganización y lucha. Desde el uso colectivo de reclamos digitales, hasta la sindicalización, las huelgas o las experiencias colaborativas de monitoreo como Fairwork, lo que se observa es una disputa abierta por el sentido del trabajo y la distribución del valor en el capitalismo de plataformas.

Los trabajos aquí reunidos invitan a repensar críticamente cómo se reconfigura el trabajo hoy, qué tipo de políticas, derechos y estrategias son necesarias para enfrentar la informalidad estructural y qué desafíos nos plantea una realidad cada vez más mediada por algoritmos y discursos de emprendedurismo. En un contexto donde la tecnología es presentada como destino inevitable, se vuelve urgente restituir la dimensión política del trabajo, disputar los sentidos dominantes y avanzar hacia marcos normativos globales que reconozcan a los trabajadores y trabajadoras de plataformas como sujetos de derecho, no como usuarios subordinados.

Los artículos que componen este boletín abordan estos problemas desde distintos enfoques:

- **Virgínia Squizani** analiza la inteligencia artificial como continuidad histórica del desarrollo capitalista, entendida como una nueva “máquina-ferramenta” que reorganiza el trabajo, sin eliminarlo, pero sí subordinándolo aún más al capital. Virginia plantea que la

IA reconfigura el trabajo humano, no eliminándolo, sino modificando profundamente las condiciones de empleo, cualificación y control.

- **Rodrigo Escribano y Gastón Enrietti Jordán** exploran el tiempo de espera en el trabajo de reparto, visibilizando cómo la gestión algorítmica convierte ese tiempo no remunerado en una forma estructural de explotación. Aquí encontramos una clave analítica interesante: la espera entre pedidos se constituye como un tiempo no reconocido como tiempo laboral y por ende no pago.
- **Héctor J. Sánchez** muestra las formas de protesta y organización de repartidores en Argentina, donde el paro tradicional convive con estrategias digitales, dando cuenta de una renovada capacidad de acción colectiva. Lo interesante del planteo es que, aunque el trabajo de reparto presenta nuevas dinámicas organizativas, los trabajadores/as han desarrollado formas de acción colectiva adaptadas al ecosistema digital.
- **Azucena Feregrino** analiza el impacto de las plataformas de producción de bienes digitales, en particular el trabajo creativo y cultural en México, visibilizando la precarización específica que afecta a mujeres profesionales en el marco de la economía gig. Azucena plantea que, el trabajo creativo y artístico se ha deslaborizado a partir de las plataformas. Esto genera procesos como la fragmentación en microtarefas, la externaliza, carencia de derechos, al tiempo que proliferan discursos de autonomía y emprendedurismo.
- **Cristiane Vilma de Melo** analiza cómo las plataformas digitales han reconfigurado el trabajo sexual en Brasil, especialmente durante y después de la pandemia. Identifica dos dimensiones de este tipo de plataformización: como medio de contacto para encuentros presenciales y como espacio directo de prestación de servicios digitales. Aunque el trabajo sexual no es ilegal en Brasil, las plataformas operan con marcos normativos extranjeros, lo que lleva a la censura algorítmica, eliminación de perfiles y exclusión

financiera de trabajadoras sexuales. Esta “moralidad algorítmica” –dice Cristiane– genera un proceso de desplataformización, restringiendo su visibilidad, acceso a pagos y presencia digital.

- **Fairwork España** presenta los resultados de su evaluación sobre condiciones laborales en plataformas. A pesar de avances como la Ley Rider en España (2021), que reconoce la laboralidad de los repartidores, el estudio revela que muchas plataformas continúan operando con modelos precarios. Solo Just Eat cumple con la mayoría de los estándares evaluados. Glovo, Uber, Cabify y otras presentan deficiencias en salarios, seguridad, transparencia contractual y canales de representación. Además, persiste el uso de falsos autónomos, largas jornadas y bajos ingresos, especialmente entre trabajadores migrantes.
- Finalmente, **Antonio Doval Borthagaray y Denise Krepki** presentan una relatoría del encuentro internacional “El trabajo en el capitalismo de plataforma” realizado en mayo de 2025 por este mismo Grupo de Trabajo. Uno de los ejes del encuentro fue debatir cómo regular el trabajo en plataformas digitales, considerando tres dimensiones centrales: la dinámica algorítmica del trabajo, la articulación entre precariedad y digitalidad, y las transformaciones en las relaciones laborales. Como se observa, la regulación aparece como una de las preocupaciones principales frente al avance global de las plataformas. En este marco, se planteó un interrogante que merece ser profundizado: ¿son suficientes las regulaciones tradicionales del capitalismo industrial para enfrentar la gestión algorítmica del trabajo? Más que cerrarse en una respuesta, este interrogante abre múltiples líneas de discusión. Durante la actividad, se subrayó la necesidad de construir marcos regulatorios de alcance transnacional, capaces de hacer frente a la deslocalización y a la lógica extractiva global que caracteriza a las plataformas digitales.

Este boletín es una invitación a pensar colectivamente una problemática que es global, urgente y profundamente político. Los y las invitamos a leer, discutir y seguir construyendo conocimiento crítico sobre el trabajo en el capitalismo de plataformas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fraser, Nancy. (2023) *Capitalismo caníbal: qué hacer con este sistema que devora la democracia y el planeta y hasta pone en peligro su propia existencia*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Palermo, Hernán M, Cristina Teixeira Marins y María Lorena Capogrossi (2025). El trabajo en el capitalismo contemporáneo. Tecnologías digitales y nuevas cotidaneidades laborales. CLACSO, Buenos Aires.

Disponible: <https://libreria.clacso.org/publicacion.php?p=4488&c=5>

Palermo Hernán M. y Doval Borthagaray Antonio. (2025). La Utopía de Libertad en la Era del Capitalismo de Plataformas. El caso de la plataforma Workana en Argentina. *Sociología del Trabajo*, 106, 9-17. <https://doi.org/10.5209/stra.99751>





A Inteligência Artificial como Máquina-Ferramenta

Reflexões sobre a Reorganização do Trabalho no Capitalismo de Plataformas

Virgínia Squizani Rodrigues*

Introdução

Este texto parte de uma inquietação cada vez mais presente nas discussões acadêmicas e políticas contemporâneas: de que maneira as novas tecnologias, especialmente a Inteligência Artificial (IA), estão reorganizando o trabalho humano? O que há de novidade nesses processos, mas, acima de tudo, o que também permanece diante de tantas transformações?¹

Minha proposta aqui é olhar para a IA não como um fenômeno isolado ou abruptamente disruptivo, mas como parte de um longo percurso

- * Doutora em Antropologia Social (UFSC) e em Sociologia (Paris 1 Panthéon-Sorbonne), Mestra em Antropologia Social (UFSC) e Bacharel em Comunicação Social (UFSC). É integrante da Rede Latinoamericana de Antropologia do Trabalho, do *GT CLACSO El Trabajo en el Capitalismo Contemporáneo* e do Núcleo de Antropologias do Contemporâneo TRANSES/UFSC. Pesquisa o mundo das startups com enfoque em questões da saúde do trabalho, modos de organização do trabalho e processos de subjetivação neoliberal.
- ¹ Inicialmente, essas ideias foram apresentadas pela primeira vez durante a *X Conferencia Latinoamericana y Caribeña de Ciencias Sociales* de 2025, em Bogotá Colômbia, no *Foro Transiciones justas en tensión: Dilemas y horizontes posibles en contextos de crisis de lo común* coordenado por Diego Alvarez Newman.

histórico de transformações nas formas de produção e, consequentemente, nas formas de organização do trabalho. Ao apoiar-me na perspectiva marxista, defendo que a IA pode ser compreendida como uma nova *máquina-ferramenta* (Marx, 2023), inserida na trajetória histórica do desenvolvimento das forças produtivas. Para argumentar nesse sentido, retomo três formas históricas fundamentais de organização da produção, conforme descritas por Karl Marx — a artesanal, a manufatureira e a industrial — que nos ajudam a contextualizar o que estamos vivendo hoje. Essa breve retomada categorial é, acredito, fundamental para iluminar as transformações contemporâneas em curso, sem cairmos na armadilha do entusiasmo acrítico ou do fatalismo tecnológico.

Formas históricas de organização da produção

Ao longo da história do capitalismo, as diferentes formas de produção não apenas determinaram o que e quanto se produz, mas também moldaram profundamente os modos de organização do trabalho e as relações sociais que dele decorrem. Marx (2023) oferece uma chave fundamental para compreender essas transformações ao analisar as formas artesanal, manufatureira e industrial de produção, cada qual vinculada a mudanças estruturais na divisão social do trabalho e na relação dos trabalhadores com os meios de produção. Revisitar essas formas permite entender como o desenvolvimento das forças produtivas implicou, simultaneamente, o aumento da especialização e a simplificação das tarefas, além dos sucessivos saltos de produtividade historicamente apropriados pelo capital. Vamos revisitar, ainda que de maneira resumida, cada uma dessas formas.

Forma artesanal

Na forma de produção artesanal, o trabalhador — ou a trabalhadora — detém o controle integral do processo produtivo. É simultaneamente criador, executor e proprietário dos meios de trabalho. As ferramentas

são simples, o trabalho é manual, e a escala de produção, limitada. Contudo, o que caracteriza essa forma de produção não é apenas o uso de ferramentas simples, mas a relação direta e íntima entre o trabalhador e o produto final. O artesão vê o resultado completo de sua criação — e reconhece-se nele. Nesse contexto, o saber-fazer está concentrado no próprio trabalhador, que domina o conhecimento técnico, intelectual e, muitas vezes, corporal necessário à produção. Trata-se de um saber transmitido ao longo do tempo, frequentemente de geração em geração, carregando não apenas técnicas, mas também memórias, tradições e identidades coletivas. Embora frequentemente associemos essa forma de produção ao passado — aos ofícios medievais ou às primeiras cidades mercantis —, ela persiste no presente, ainda que relegada a um espaço marginal dentro do capitalismo global. Não é preciso muito para percebê-lo: basta caminhar por feiras de artesanato ou observar pequenas iniciativas locais para constatar que, mesmo subordinado à lógica mercantil, o que poderíamos chamar de “artesanato contemporâneo” ainda resiste.

Forma manufatureira

Com o advento da manufatura, que antecede a Revolução Industrial, vemos surgir a divisão sistemática do trabalho. Nessa forma de organização da produção, o processo produtivo passa a ser fragmentado em tarefas específicas, realizadas por diferentes trabalhadores. Como afirma Marx:

Reúnem-se numa mesma oficina, sob o controle de um mesmo capitalista, trabalhadores de diversos ofícios autônomos, por cujas mãos tem de passar um produto até seu acabamento final. [...] De produto individual de um artesão independente, que faz várias coisas, a mercadoria converte-se no produto social de uma união de artesãos, em que cada um executa continuamente apenas uma e sempre a mesma operação parcial. (Marx, 2023, pp. 411-412)

Se, por um lado, esse modelo aumenta a produtividade, por outro, dilui o conhecimento técnico, que passa a ser distribuído de forma fragmentada. O trabalhador perde a visão do todo e, com ela, parte da sua

autonomia e do sentido atribuído ao que produz. Ao mesmo tempo, o controle da produção começa a se concentrar nos donos das oficinas ou manufaturas. Além disso, na manufatura, já existem máquinas e processos de mecanização, mas, de qualquer forma, o mecanismo de produção depende de seres humanos, ou seja, depende de trabalho vivo, da força de trabalho para colocar as operações em movimento. Ou seja, a manufatura inaugura uma lógica de produção que já antecipa o que veremos, de forma mais radical, na grande indústria.

Forma industrial

Com a Revolução Industrial, no século XVIII, entra em cena a grande indústria. Aqui, as máquinas não apenas ampliam a força humana, mas passam a organizar o próprio processo de trabalho. Um dos exemplos mais paradigmáticos utilizados por Marx é a inserção da máquina de tecelagem no processo produtivo. Antes dela já existiam teares mecânicos e máquinas de costura, mas cada uma dessas máquinas dependia de trabalho vivo, humano, para ser posta em movimento e executar operações isoladas. É com o surgimento da máquina-ferramenta de tecelagem e suas 16 agulhas capazes de operar ao mesmo tempo, que se dá o salto de produtividade necessário para a impulsão da revolução industrial. Se na manufatura eram necessárias 16 máquinas de costura e 16 operadores, com a máquina de tecelagem bastam uma máquina-ferramenta e um único operador humano para executar o mesmo trabalho.

Na produção industrial, o mecanismo de produção depende cada vez menos do trabalho humano e mais das máquinas. É a máquina-ferramenta, junto do sistema fabril disciplinar que passam a determinar o ritmo, a forma e a organização da atividade laboral. O trabalhador transforma-se em operador subordinado às exigências técnicas das máquinas, enquanto o compasso do trabalho é ditado pelas engrenagens do capital. Esse processo aprofunda as dinâmicas de alienação e exploração, esvaziando o trabalho do seu conteúdo criativo e reforçando a subordinação da força de trabalho à lógica da produtividade e do lucro.

A coexistência das formas de produção

Do ponto de vista do desenvolvimento das forças produtivas, trata-se de um salto revolucionário. No entanto, os ganhos de produtividade, longe de significarem melhoria automática das condições de vida, são apropriados pelo capital, convertendo-se em mais-valia e intensificando as desigualdades sociais. Justamente por isso, Marx não defendia os movimentos ludistas do século XIX. Do seu ponto de vista, não fazia sentido se revoltar contra as máquinas-ferramentas em si, mas sim contra aqueles que se apropriam dos meios de produção, subordinando o trabalho ao capital e alienando a força de trabalho.

A meu ver, embora a forma industrial de organização da produção continue sendo, hoje, a predominante, é importante reconhecer que as três formas — artesanal, manufatureira e industrial — ainda coexistem. Essa coexistência, no entanto, ocorre de maneira desigual e combinada, variando conforme o setor produtivo, o território e o contexto social em que estão inseridas. Ao longo do tempo, acompanhamos como diferentes setores passaram, em ritmos diversos, por processos de industrialização, impulsionados pelo avanço das máquinas-ferramenta e dos sistemas fabris, tanto no aspecto tecnológico quanto organizativo. Em outras palavras, vimos como, em múltiplos setores, a industrialização permitiu produzir mais com menos, expandindo significativamente a capacidade produtiva humana — ainda que, quase sempre, essa expansão tenha sido apropriada pelo capital.

A inteligência artificial como nova máquina-ferramenta

É justamente dentro desse percurso histórico que proponho situar a Inteligência Artificial. Longe de ser um fenômeno isolado, gostaria de sugerir aqui que a IA pode ser compreendida como uma nova máquina-ferramenta, inserida na longa trajetória de transformação das formas de

organização do trabalho. Ainda assim, apesar de propor pensarmos na IA enquanto uma forma de continuidade do desenvolvimento das forças produtivas, esta não deixa de ser uma máquina-ferramenta revolucionária cujos impactos e efeitos sobre o trabalho humano, estamos apenas começando a conhecer. Não surpreende, portanto, que suas implicações tenham gerado, de início, interpretações apressadas sobre o fim do trabalho humano.

O que se observa, no entanto, está longe de ser o desaparecimento do trabalho enquanto atividade humana, mas sim a profunda reconfiguração do que concebemos atualmente enquanto emprego. Do ponto de vista do trabalho, a IA começa a substituir trabalho vivo por trabalho morto em setores nos quais, até muito recentemente, a intervenção humana era indispensável para a realização das tarefas. Esse processo de automação parcial exige novas formas de qualificação, reorganiza estruturas de emprego e, frequentemente, aprofunda as desigualdades sociais já existentes. O trabalho humano não desaparece, mas as formas de emprego e as exigências sobre os trabalhadores mudam radicalmente. E essas mudanças não se limitam ao setor tecnológico: elas reverberam, de forma ampla, sobre o conjunto do mercado de trabalho e sobre os modos de organização da produção.

Dentro desse contexto, interessa-me olhar mais de perto para os processos de trabalho daqueles e daquelas que desenvolvem software — os chamados trabalhadores do conhecimento (Huws, 2009; Casilli, 2019). A meu ver, desde o surgimento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), grande parte do trabalho desses profissionais ainda se organizava sob lógicas próximas da produção artesanal ou, em alguns casos, manufatureira. Com a chegada da inteligência artificial, entretanto, assistimos à introdução de uma nova máquina-ferramenta que, gradualmente, inaugura um processo de industrialização também nesse segmento. A fim de ilustrar essa hipótese, gostaria de realizar um novo exercício, com alguns exemplos concretos, para compreendermos melhor como esse movimento vem se desenrolando entre trabalhadores do conhecimento.

Forma artesanal de produção de software

Pensemos no desenvolvedor autônomo, responsável por todas as etapas de criação de um site. Até cerca de 15 anos atrás, esse era um trabalho quase artesanal, baseado na manipulação direta do código. É claro que já se utilizavam ferramentas tecnológicas avançadas, mas esse desenvolvedor controlava todas as etapas do processo, desde o design até a publicação do site. Era, por assim dizer, o artesão digital do seu próprio produto.

Forma manufatureira de produção de software

Agora, pensemos em um projeto mais complexo, como o desenvolvimento de um aplicativo para dispositivos móveis. Suponhamos que exista um pequeno empresário com recursos financeiros, responsável por coordenar esse desenvolvimento. Caso queira acelerar o processo, ele precisará contratar vários profissionais: um para o design e o *front-end* (a interface visível ao usuário), outro para o *back-end* (a parte do sistema que não vemos, mas que executa as funções), outro para a gestão de dados e assim por diante. Aqui, vemos claramente a lógica da produção manufatureira: há divisão de tarefas, necessidade de coordenação, métodos de gestão do trabalho e um controle centralizado do processo. É sob essa lógica que boa parte do setor tecnológico vem operando nas últimas duas décadas.

Forma industrial de produção de software

Com o avanço da IA, vivemos o início da industrialização desse setor. Algoritmos capazes de gerar código, plataformas que aprendem e executam tarefas complexas, automação de processos: tudo isso aponta para uma reorganização estrutural do trabalho no setor tecnológico. Entretanto, sobre esta nova forma, faço questão de dizer com honestidade: não me arrisco a oferecer exemplos fechados ou definitivos sobre como o software está sendo produzido com IA, ou mesmo sobre como a própria IA vem sendo desenvolvida. Trata-se, afinal, de um fenômeno ainda muito

recente, em pleno processo de construção, que exige uma apropriação teórica e empírica mais aprofundada.

Mas há algo que já podemos afirmar com segurança: a produção de IA está longe de ser um processo automático ou mágico. Por trás dos sistemas de aprendizado de máquina, existe uma extensa cadeia de trabalho humano. De um lado, desenvolvedores e engenheiros altamente qualificados; de outro, uma força de trabalho global precarizada, responsável por tarefas invisíveis de anotação, validação e limpeza de dados, muitas vezes em condições próximas da desumanização.

Considerações Finais

Ao longo deste texto, procurei apresentar a inteligência artificial não como um fenômeno isolado ou desvinculado do percurso histórico, mas como uma nova etapa de um longo processo de desenvolvimento tecnológico e transformação das forças produtivas — processo que, como sabemos, tende a ocorrer de maneira desigual e combinada, variando no tempo e no espaço, e impactando diretamente as formas de organização do trabalho humano.

A questão central é que, neste momento, ainda não sabemos como irão se consolidar as relações entre o trabalho humano e as infraestruturas algorítmicas. A própria forma de produção da IA está em disputa e em permanente construção. E é precisamente essa instabilidade, essa falta de consolidação, que abre uma janela de oportunidade política: a possibilidade de disputar os sentidos e os caminhos dessas transformações.

Por isso, encerro esta reflexão mais com perguntas do que com certezas, na expectativa de que elas possam alimentar o debate coletivo: Quem se apropria da produtividade gerada pela IA? Quem se beneficia com essa nova forma de produzir mais-valia? Que tipo de trabalho humano está sendo exigido para sustentar esses sistemas? E, finalmente: não seria o momento de imaginar — como utopia necessária — uma reorganização

do trabalho reprodutivo e produtivo mediada pela IA, que nos leve, de fato, a uma sociedade mais livre e justa, ao invés de aprofundar a alienação e o esvaziamento do sentido do trabalho?

Responder a essas questões requer não apenas pesquisa e reflexão, mas, sobretudo, o compromisso político de disputar os sentidos dessa transição tecnológica. Em última instância, pensar a inteligência artificial como uma nova máquina-ferramenta não significa apenas descrevê-la em termos técnicos ou produtivos, mas situá-la nas disputas históricas em torno do trabalho, da exploração e das possibilidades de emancipação humana. As tecnologias, por si só, não carregam sentido político; são as relações sociais que determinam se servirão para ampliar as liberdades ou para aprofundar a alienação. Reconhecer o caráter inconcluso e contraditório do momento atual não deve ser motivo de paralisia, mas de engajamento. Afinal, se o futuro do trabalho segue em disputa, cabe a nós — pesquisadores, trabalhadores, cidadãos — reivindicar que esse futuro não seja guiado apenas pelas engrenagens do capital, mas pelas possibilidades, ainda abertas, de construir formas de organização do trabalho mais humanas, coletivas e justas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Casilli, Antonio, & Posada, Julian. (2019). The Platformization of Labor and Society. In: Casilli, Antonio & Posada, Julian. *Society and the Internet*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198843498.003.0018>

Huws, Ursula. (2009). A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In: Antunes, Ricardo & Braga, Ruy. *Infoproletários Degradação real do trabalho virtual*. Boitempo.

Marx, Karl. (2023). *O Capital: Crítica da Economia Política. Livro 1*. Boitempo.



Entre pedidos

Esperar en el trabajo de reparto en plataformas

Rodrigo Escribano*

Gastón Enrietti Jordán**

En los últimos años, los repartidores de plataformas digitales han ganado visibilidad como emblema de las nuevas formas de trabajo precario (Ramírez Ferrer, 2021). Su figura representa una modalidad de trabajo flexible, informal y desprotegido, regulado por algoritmos y atravesado por profundas asimetrías en la distribución de riesgos y beneficios. Así, se los posiciona como una interfaz que conecta los deseos del consumidor con un sistema de circulación de mercancías muy amplio.

En una de sus definiciones más popularizadas, Srnicek (2018) identifica a las plataformas como infraestructuras digitales que intermedian entre diferentes usuarios, grupos o servicios, y que se sostienen sobre la lógica de red y la acumulación de datos. En su versión *austera*, las plataformas intentan reducir al mínimo los activos de las que son propietarias y, por tanto, a maximizar sus beneficios con un modelo hiperterciarizado. Su objetivo es posicionarse como el nexo en donde confluyen usuarios, clientes y trabajadores. Esta interdependencia hace que las plataformas sean extremadamente sensibles a la oscilación entre oferta y demanda,

* Doctorando en Antropología (UBA). Becario doctoral en el Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad (CONICET-UNC). Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO "El trabajo en el capitalismo contemporáneo". rodrigo.escribano@mi.unc.edu.ar

** Licenciado en Antropología (UNC). Becario PROA en el Centro de Investigaciones "María Saleme de Burnichon" (FFyH, UNC). gaston.enrietti.j@mi.unc.edu.ar

dado que su lógica consiste en adaptarse automáticamente a las fluctuaciones del mercado. Así, operan como mediadoras algorítmicas entre consumidores y “oferentes de trabajo”.

¿Qué sucede cuando no se configura ese “equilibrio” entre la oferta y la demanda?, ¿Cómo impacta en los repartidores esa posible inestabilidad?, ¿Cómo afectan estas dinámicas en la organización del tiempo de trabajo? En este breve artículo quisiéramos plantear algunas reflexiones vinculadas a las consecuencias que tiene sobre las cotidianidades laborales de estos trabajadores la caída del consumo en las plataformas de reparto. Para ello, tomamos como punto de partida nuestro trabajo de campo sobre el sector desde 2022 en la ciudad de Córdoba, Argentina. Sin embargo, nos enfocamos en el período más reciente, un contexto signado por el deterioro de diversos indicadores macroeconómicos que impactan sobre la dinámica laboral de estos trabajadores.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) no desagrega en sus mediciones el consumo realizado por medio de plataformas de reparto. Sin embargo, en su informe de estimación mensual de la actividad económica registró durante 2024 una caída interanual sostenida en la mayoría de las actividades (INDEC, 2025). Allí, el rubro “Hoteles y restaurantes” se destacó como uno de los sectores que presentaron mayores caídas en términos comparativos. En este sentido, hacia fines de 2024, el Sindicato de Base de Trabajadores de Reparto por Aplicación (SiTra-RepA) advertía una caída cercana al 40% en la cantidad de pedidos y un cambio en los patrones de consumo: aumento en la demanda de productos de supermercados y reducción de pedidos a restaurantes (Enfoque sindical, 2024). Como restituyen algunos repartidores, esto repercutió en los ritmos de trabajo.

En su cotidianidad laboral, los repartidores experimentan distintas formas de espera. Esperan fuera del local a que el pedido esté listo, esperan a que los clientes abran la puerta para recibir el paquete, esperan mirando sus celulares a que se les asigne un nuevo pedido. Aquí nos detendremos

en esta última experiencia de la espera. Una espera que adquiere forma y volumen bajo la gestión algorítmica y las dinámicas de oferta-demanda.

Pablo comenzó a repartir en abril del 2020. Desde ese entonces ha tenido algunas intermitencias en el trabajo de reparto, alternando períodos de alta dedicación con momentos en los que dejó de conectarse a la aplicación. Sin embargo, Pablo nota que desde hace un tiempo hay menos demanda. No lo sostiene sin motivos. Argumenta que él tiene una “formulita propia”: lo normal es hacer tres pedidos por hora. A continuación, traduce su experiencia en una pauta práctica que puede escalarse y proyectarse a la jornada de trabajo que suele realizar durante la noche: “Entonces en cuatro horas haces diez o doce pedidos”. En su relato comenta que se ha vuelto frecuente loguearse en la aplicación y tener que esperar un “buen rato” hasta que se le asigne su primer pedido de la noche. Las horas siguientes replican esa dinámica. Una vez que entrega un pedido suele tener que esperar varios minutos hasta que el sistema le adjudique un nuevo reparto. Esa fórmula inicial que servía como forma de administrar el tiempo ha tenido que revisarse porque perdió su carácter predictivo.

Mientras tanto, Pablo decide seguir pedaleando por las calles de la ciudad hasta encontrar una zona donde le “caiga” un pedido. En su experiencia, el mapa de calor que indica las zonas de mayor demanda es una ayuda útil para decidir a dónde ir en caso de que la espera sea sostenida. Sin embargo, en muchas ocasiones solo queda “girar” hasta que “cae” un pedido. Así, el deterioro en la regularidad de los pedidos no solo se expresa en tiempos de espera más prolongados, sino también en la desconfianza hacia las herramientas que antes le ayudaban a tomar decisiones:

Termino el primer pedido y tengo que esperar bastante tiempo para que caiga otro o andar la ciudad hasta que encuentre una zona donde cayera. Vos en la aplicación tenés un mapita de calor que te marca las zonas con mayor demanda, pero últimamente a veces pasa que vas a esa zona de alta demanda y no hay pedidos. A la noche, sobre todo, estoy viendo esa diferencia. En general a la noche se trabajaba bien y podías tener días

malos en los que hacías pocos pedidos o que pasaba algo puntual, pero en general con el correr de las semanas lo subsanabas, (...), pero últimamente la demanda a la noche está bastante caída. (Pablo, noviembre de 2024)

La experiencia de Pablo va más allá de la anticipación y adaptación en torno a los criterios de evaluación que establecen las plataformas (como la tasa de aceptación, el tiempo de respuesta y la ubicación estratégica). Además, él desarrolla sus propias formas de registrar su rendimiento. En la búsqueda por reducir esa incertidumbre, algunos repartidores ensayan métricas personales de productividad para medir y valorar sus *performances*. Al margen de la evaluación que las propias plataformas hacen sobre su trabajo, se construyen criterios propios para evaluar si el día fue “bueno” o “malo”. Esta racionalización responde a una incorporación de lógicas de eficiencia orientadas a generar cierta predictibilidad. Tal como plantea Bröckling (2015), allí el mandato de productividad se vuelve parte de las representaciones y prácticas cotidianas del trabajo. Sin embargo, cuando buscamos dilucidar una imagen más plural de las prácticas económicas y laborales encontramos que la búsqueda de contener la incertidumbre por medio de la racionalización y el cálculo coexiste con dinámicas que van más allá: es precisamente en esos momentos de espera donde se construyen algunos espacios de sociabilidad que posibilitan formas organizativas emergentes (Haidar et al., 2020). A pesar del evidente carácter disperso de esos encuentros, allí se habilita un tiempo para conversaciones, ayuda mutua y construcciones identitarias con potencial asociativo. En ese contexto, la espera entre pedidos se configura simultáneamente como una matriz de sociabilidad y como una cuestión que interpela a quienes reparten a partir de la plataforma.

¿Qué significa esperar? Benoît de L’Estoile (2020) explora la polisemia del verbo esperar en portugués (compartida también en español). Esperar condensa tanto esperar en el tiempo como también tener esperanza y esperar algo probable. El autor parte de este punto para analizar la pluralidad de orientaciones al futuro entre trabajadores de la caña de azúcar

en Brasil. En su análisis ofrece una premisa nodal: la incertidumbre es una característica estructural, pero su distribución específica varía de acuerdo a distintas configuraciones. En este sentido, introduce una diferenciación: una incertidumbre radical y otra de carácter relativo. Estas dos amplias áreas se distinguen por las posibilidades de control que las personas tienen. Mientras que la incertidumbre radical implica situaciones sin marcos previsibles, la incertidumbre relativa se basa en el mundo social, marcado por vínculos donde, aunque no se sabe con certeza qué hará el otro, existen expectativas compartidas.

Entre los repartidores, la incertidumbre a la hora de trabajar adopta múltiples formas que van desde imprevistos como la pinchadura de la bicicleta y una tormenta hasta el sistema mismo con el que asignan pedidos los algoritmos. En ese nodo de distintas formas de incertidumbre, algunas relaciones interpersonales entre repartidores posibilitan lidiar con la inestabilidad cotidiana del trabajo, intercambiar información útil y contar con lazos de confianza y ayuda. Pero con la incertidumbre en la espera de la asignación de un pedido que no “cae” porque no hay demanda, los márgenes de acción se vuelven más limitados. Para pensar la experiencia de la espera entre los repartidores en este contexto podemos caracterizarla como una temporalidad impuesta. ¿Cómo se configuran las temporalidades en esta dinámica? ¿Qué introduce como novedoso esta forma de pautar los tiempos en el trabajo?

Antunes (2025) identifica como uno de los principales precursores del trabajo uberizado al modelo *zero hour contract* (contrato de cero horas), una modalidad de trabajo que se desarrolló en el Reino Unido hace ya algunas décadas en donde el empleador no garantiza un número mínimo de horas de trabajo al contratado, y este último no está obligado a aceptar las horas que se le ofrecen. Bajo esta tendencia en la configuración de nuevas morfologías del trabajo, las plataformas de reparto introducen algunas novedades. La diferencia central entre estos dos modelos radica en que mientras que en el *zero hour contract* el trabajador se encuentra prestando servicios desvinculado de la empresa, mientras que entre los

trabajadores de reparto en plataformas hay un inicio de conexión que marca de forma inmediata el estado de disponibilidad.

Al margen de las discusiones jurídicas acerca de la naturaleza de estos trabajos y las posibilidades de regular las jornadas laborales, existe un tiempo de disponibilidad asociado al uso de las aplicaciones. En este sentido, a pesar del evidente carácter dependiente que adopta la relación entre los repartidores y la plataforma, quienes deben aceptar condiciones impuestas unilateralmente y seguir instrucciones automatizadas, esta dependencia no se traduce en una garantía de trabajo ni en una provisión regular de pedidos. Como se desprende de la experiencia de Pablo, esto conlleva que la incertidumbre se traslade a los repartidores.

Esta disponibilidad forma parte integral del servicio: el algoritmo penaliza a quienes rechazan pedidos o se desconectan con frecuencia, lo que promueve que los repartidores permanezcan en línea, aunque no estén realizando tareas efectivas. Por otro lado, premia a quienes utilizan la modalidad de “autoaceptación” de pedidos de forma automática, priorizando la asignación y generando demora a quienes no lo hacen. Esto genera una nueva forma de tiempo no pago, que prolonga la jornada laboral sin una correlación en los ingresos. En este sentido, la espera en esas jornadas no es pasiva: requiere estar conectado, atento a las notificaciones y dispuesto a moverse rápidamente. Estos tiempos son variables ya que dependen tanto de la demanda como de los opacos sistemas de funcionamiento de las plataformas (Darricades y Fernández Massi, 2021). La forma de organización del tiempo en el trabajo de plataformas de reparto delimita una jornada en la que se computa la prestación de servicio efectiva, es decir, la realización concreta de una tarea asignada. En este sentido, guarda similitudes con el trabajo a destajo (OIT, 2019). Como señala Marin Malo (2019), una de las consecuencias centrales de esa dinámica radica en la configuración de una disponibilidad digital por parte de los repartidores, es decir, un estado de espera entre pedido y pedido. Esos momentos de espera activa no son remunerados por las plataformas y, por tanto, suponen una precarización basada en la incertidumbre

respecto al horario y los ingresos percibidos (Marin Malo, 2019). Haciendo extensivo el argumento de Crawford (2021), estas dinámicas conllevan un costo directo para los trabajadores al restringir las capacidades para predecir y planear la propia vida.

Como sugiere de L'Estoile (2020), la espera tiene una calidad abierta que mezcla el aguardar, a menudo frustrante, y la esperanza. La espera entre los repartidores no se trata solo de un hiato entre pedidos. Es un componente estructural de la organización del trabajo en plataformas, que tensiona los límites entre tiempo productivo y tiempo improductivo, entre disponibilidad y trabajo efectivo. En ese tiempo de espera se condensan formas de incertidumbre asociadas al carácter precario y flexible de estos trabajos que se intensifican en un contexto de contracción de la demanda de pedidos. Es un tiempo en donde, como refiere Pablo, se está expectante a que “caiga” un pedido. Pero allí también se hallan los intersticios que permiten la sociabilidad y abren espacios para la conversación, el intercambio de ayudas y formas incipientes de organización colectiva. La espera, entonces, lejos de ser un simple vacío temporal, se revela como un espacio cargado de tensiones, afectos y posibilidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Antunes, Ricardo (2025). *El privilegio de la servidumbre. El nuevo proletariado de servicios en la era digital*. Rosario: Protohistoria ediciones.

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

Crawford, Kate (2021). *Atlas de la inteligencia artificial*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Darricades, Maria y Fernández Massi, Mariana (2021). *La organización del tiempo de los trabajadores de plataformas*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.

de L'Estoile, Benoît (2020). El dinero es bueno, pero un amigo es mejor. *Cuadernos de antropología social*, (51), 49-69.

Enfoque sindical (11 de noviembre de 2024). El desplome del consumo en apps de delivery profundiza la precarización laboral de repartidores. <https://bit.ly/43Qgzph>

Haidar, Julieta, Diana Menéndez, Nicolás, y Arias, Cora Cecilia (2020). La organización vence al algoritmo (?) Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina. *Revista Píquen*, 23(4), 15-28.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2025). *Informes técnicos. Vol. 9, nº 1. Cuentas nacionales. Vol. 9, nº 8. Estimador mensual de actividad económica*. Buenos Aires. <http://bit.ly/4kVfBhA>

Marin Malo, Mirentxu (2019). El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales. *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (148), 161-187.

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra. <http://bit.ly/3G2350K>

Ramírez Ferrer, Salvador (2021). Las plataformas y la nueva precariedad. *Política y Cultura*, (56), 87-104.

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





Formas de organización y reclamo de repartidores de plataformas en Argentina

Héctor J. Sánchez*

Desde la primera década del siglo XXI experimentamos una gran transformación del mundo del trabajo. Los modos de organización, gestión y producción muestran cambios en este primer cuarto de siglo. En tales mutaciones, la tecnología digital es un factor fundamental. En la actualidad, es difícil pensar en tareas que no estén articuladas, o en vías de articulación, con herramientas digitales. Quizás la expresión más reciente de esos cambios se encuentre en la utilización de instrumentos de inteligencia artificial para resolver problemas poco, algo o muy complejos.

Uno de los puntos de inflexión que reconocemos en la historia reciente de las mudanzas laborales lo encontramos en la crisis del año 2008, cuya reconstrucción realizó Srnicek (2018). Según el autor, la conjunción entre los movimientos de los capitales de riesgo y determinada infraestructura digital existente de *hardware* y *software*, dio como resultado el surgimiento de las plataformas digitales. Si bien podemos pensar en una multiplicidad de compañías que forman parte del modelo de plataformización tales como Google, Facebook o Netflix, aquí nos interesan especialmente aquellas que participan directamente en procesos laborales.

* Licenciado en Trabajo Social por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba (FCS-UNC). Becario doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Doctorando en Administración y Política Pública del Instituto de Investigación y Formación en Administración Pública (IIFAP-FCS-UNC). hector.sanchez@unc.edu.ar. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2692-4626>.

El trabajo en plataformas digitales es el trabajo que se encuentra encapsulado por un ecosistema digital, donde la totalidad de las tareas —o una gran parte de ellas— está mediada por una plataforma. De esta manera, quienes allí trabajan no pueden o tienen prohibido cumplir con su labor por fuera de la infraestructura de la empresa. Dentro de este segmento encontramos múltiples compañías, enfocadas en distintas tareas pero con metodologías similares. Por un lado, tenemos aquellas donde las labores se dan de modo remoto y orientadas, por lo general, a personas con alta calificación. Por ejemplo, para trabajadores de áreas como el diseño gráfico, la traducción o la programación existen sitios *web* como Workana, donde la compañía interviene tanto en la comunicación entre cliente y profesional como en el control de los pagos. Aquí, los trabajadores tienen vedado —con riesgo de que su cuenta sea suspendida de forma permanente— comunicarse con el cliente por fuera de la aplicación. De esta manera, la empresa garantiza su cobro de comisiones por intermediar en la relación entre cliente y trabajador. Otras plataformas, como Amazon Mechanical Turk, están enfocadas en microtarefas que al día de hoy solo pueden ser resueltas por humanos —la empresa las llama *Human Intelligence Tasks*— y donde muchas de ellas son para corregir o entrenar modelos de inteligencia artificial.

Por otro lado, existen compañías concentradas en servicios que requieren estar en un punto determinado para cumplir con la tarea, es decir, quienes allí trabajan precisan de una localización geográfica particular. En este grupo hallamos aplicaciones como DiDi o Uber, destinadas al transporte de pasajeros, pero también iFood, Rappi o PedidosYa, orientadas al reparto de comida. En el presente escrito nos enfocaremos en este último segmento en particular, el del trabajo de reparto o *delivery*, con foco en la experiencia de Argentina. Sin embargo, algunas de las observaciones que realizaremos pueden ser válidas también para otros trabajos de plataformas y de otros países.

Existe una amplia literatura sobre trabajo en plataformas de reparto en el país. En ella, se abordan aspectos como su surgimiento en términos

de alternativa laboral, la dinámica de trabajo particular, las trayectorias laborales previas o los perfiles socio-económicos de la población trabajadora (Diana Menéndez, 2019; Haidar 2020; López Mourelo y Pereyra, 2020). Apoyados en tales antecedentes, en este texto nos centramos en la dimensión organizativa de los repartidores de Argentina. En otras palabras, la pregunta que nos hacemos es, así como se ha transformado el trabajo ¿Se transformaron también las formas de organización y reclamo de los trabajadores? El objetivo es reflexionar sobre las dinámicas de asociación y activismo de las personas que trabajan en plataformas de reparto en Argentina a partir de algunos ejemplos particulares.

En latinoamérica en general y en Argentina en particular, el movimiento de trabajadores de *delivery* ha mostrado puntos altos de actividad. Contribuciones como las de Bachoer (2022) y las de Míguez y Diana Menéndez (2023) reconstruyen de manera detallada diferentes momentos de su organización. Entre ellos, destacamos el primer paro de repartidores a nivel nacional dado en el año 2018, en reclamo por cambios identificados en el método de asignación de pedidos. Esa coordinación derivó en la conformación de la Asociación de Personal de Plataformas (APP), el primer sindicato de trabajadores de plataformas del país. No obstante, el mayor nivel de conflictividad surge en la pandemia y puede verse expresado a partir de la ejecución de paros internacionales. En tales coordinaciones, dadas a nivel internacional, los repartidores de Argentina tuvieron un rol central.

La aparición del COVID-19 no inauguró la alta inestabilidad y precariedad del trabajo de repartidores pero sí agravó sus condiciones laborales (Elbert y Negri, 2022; Míguez y Diana Menéndez, 2023). A partir de la pandemia y las medidas expresadas en el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) en marzo del 2020, la situación de los repartidores empeoró. Elbert y Negri (2022) destacan que el *delivery* fue declarado un servicio esencial —sin restricciones a la movilidad— pero sin contar con las garantías que otros empleos esenciales sí presentaban, como licencias por enfermedad o elementos sanitarios provistos por el empleador. Al ser

catalogados como autónomos por las empresas y por el Estado Nacional, las personas trabajadoras de plataformas de reparto debieron continuar con sus tareas para percibir algún tipo de ingreso, aunque eso implicó elevar el riesgo de contagio personal y poner en riesgo a familiares con condiciones de salud frágiles.

De las jornadas de protesta dadas hasta ese momento, se observaron casos de trabajadores bloqueados en el acceso a las aplicaciones. Casualmente, identificados como vectores de los reclamos colectivos (López Mourelo y Pereyra, 2020). Esta puede ser una razón, además de la imposibilidad de congregarse por las restricciones sanitarias, por las que los trabajadores de reparto durante la pandemia elevaron su activismo digital a través de redes sociales como Instagram o Twitter (Elbert y Negri, 2022). Mediante estas herramientas, consiguieron posicionar sus demandas por mejores condiciones laborales en la agenda pública y alcanzar a otros trabajadores del sector. Aquí encontramos una gran modificación de la forma de construcción de demandas colectivas. En este caso, los repartidores no partieron de formatos tradicionales de reclamo, sino que utilizaron nuevas herramientas digitales —en este caso redes sociales— para amplificar su alcance.

Algo más acá en el tiempo hallamos un ejemplo que también muestra formas novedosas de activismo. Una de las características principales de las empresas de plataformas es que no está clara la figura de la jefatura, no hay una persona o un grupo de personas que sea fácilmente identificable como aquella que detenta la jerarquía máxima. Por el contrario, las compañías se esfuerzan en otorgar esa característica a otra entidad: quién toma las decisiones es un algoritmo, ese es el jefe (Scaserra y Partenio, 2021). En un día laboral promedio, si los repartidores tienen algún tipo de problema en el desarrollo de su tarea deben comunicarse con el sector de *soporte* de la empresa. A través de un mecanismo existente dentro de la aplicación digital, generan una petición de atención o *ticket* donde informan la situación. Tal como plantea Srnicek (2018), las plataformas arman ecosistemas cerrados para que todo su funcionamiento se dé

dentro de ese marco. Puede parecer una alternativa de resolución rápida para ciertos inconvenientes como el retraso o la cancelación de un envío, pero en otras situaciones, como cuando se tiene un accidente mientras se traslada un pedido, no suelen ser muy resolutivas. Para el caso de las personas que denuncian cierres arbitrarios de cuentas por activismo digital es imposible reclamar porque ya están fuera del ecosistema.

Con el sistema de *tickets*, luego de que la comunicación es elevada, la plataforma indica cómo continuar, pero nunca está claro si se está conversando con otra persona o con un programa automatizado. Asimismo, es difícil hacerse presente en una oficina física de la empresa para solicitar información porque la mayoría de ellas no cuenta con este tipo de espacios, sino que funcionan de manera virtual. Frente a esto, una de las innovaciones en las modalidades de reclamo la encontramos en el mes de febrero del año 2024. En una entrevista radial, un trabajador representante de repartidores de PedidosYa relata cómo, desde distintas partes del país, elevaron de manera coordinada *tickets* masivos para reclamar por un aumento en la remuneración de su tarea¹. Aunque la empresa no les respondió de manera directa, en los días posteriores realizó el aumento solicitado. Este ejemplo muestra con claridad que los trabajadores utilizaron como instrumento de negociación las herramientas que les propuso la plataforma en su ecosistema cerrado y que, además, lograron su cometido. No obstante, en esa misma comunicación, el entrevistado narra que, un mes después, los trabajadores se encontraban realizando un paro tradicional en reclamo por nuevos incrementos en los pagos y con intenciones de construir una mesa de diálogo y negociación con la empresa.

Un elemento que tienen a su favor los repartidores de plataformas, que no lo tienen los conductores de aplicaciones como Uber y menos aún

¹ La entrevista fue realizada por el programa Seguro y Habana de la radio Futurock el 23/03/2024. Está disponible en el siguiente link: <https://es.radiocut.fm/audiocut/segurola-y-habana-entrevista-con-vocero-repartidores-independientes-por-paro-del-23-3-24/>. Consultado por última vez el 07/07/2025

quienes trabajan remota, es que su identificación y encuentro físico es inevitable. Este puede ser un factor de favorecimiento de la organización. En el estacionamiento de un local de comida, en la puerta de un edificio, en la calle. Los repartidores pueden reconocerse mutuamente porque, en general, llevan la mochila —o la indumentaria completa— característica con la marca de alguna empresa. Los trabajadores de *delivery* en Argentina ya cuentan con varios ceses de actividades en su haber. Aunque algunos testimonios destacan que puede ser difícil lograr que todas las personas que trabajan en esta modalidad se plieguen a la medida —porque cuando hay menos repartidores en conexión hay más pedidos— han logrado masivos acatamientos (Elbert y Negri, 2022). Con el objetivo principal de generar demoras en la asignación y el envío de pedidos en las aplicaciones, este tipo de articulaciones se han coordinado a nivel nacional e internacional en varias oportunidades desde el 2018 en adelante (Míguez y Diana Menéndez, 2023). Frente a ello, las respuestas de las empresas han sido bloqueos a trabajadores que pararon, movilizaron o que fueron identificados como representantes colectivos. En este sentido, Palermo y Ventrici (2023) —que estudian el trabajo en MercadoLibre—, destacan que para este tipo de compañías la organización sindical es entendida como una traba al progreso laboral de Argentina por ser *anacrónica*, pero al mismo tiempo, ante reclamos de trabajadores organizados, responden con elementos tradicionales para atacar gestas gremiales. Entre estos mecanismos están la búsqueda de fragmentación colectiva mediante beneficios arbitrarios a quienes no se pliegan al reclamo o despidos a referentes de la huelga para disciplinar al resto de los reclamantes. En otras palabras, las empresas plantean aspectos novedosos en la organización y gestión laboral, pero abordajes tradicionales en los conflictos de trabajadores organizados. En Chile, por ejemplo, se documentó que las empresas de plataformas infiltraron grupos de Whatsapp y Facebook con intenciones de boicotear organizaciones incipientes (Elbert y Negri, 2022).

Existen varios ejemplos de uso de mecanismos tradicionales de organización por parte de repartidores². De esta manera, da la sensación de que, aunque en sus reclamos exploren nuevas dimensiones como el activismo digital en redes sociales o las solicitudes masivas mediante *tickets* para pedir aumentos en los pagos, el punto de encuentro de estas iniciativas sigue siendo el cese de actividades, allí decantan. Si bien el trabajo en plataformas digitales muestra cambios en la forma en que se gestionan las tareas en comparación con, por ejemplo, las modalidades más tradicionales, los textos y noticias referenciadas muestran que la huelga sigue siendo una herramienta fundamental de la lucha por las reivindicaciones laborales en las plataformas de reparto en Argentina. En otras palabras, aunque la forma de trabajo haya cambiado y existan esfuerzos por maquillar las jerarquías, las tensiones entre capital-trabajo siguen presentes. Aun cuando los repartidores exploraron métodos novedosos de protesta, perciben todavía en el paro un instrumento efectivo para hacerse oír.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bachoer, Lucía (2022). La conflictividad laboral en las plataformas digitales. Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires (2018-2020). *Revista Controversia*, (218), 267-306. <https://doi.org/10.54118/controver.vi218.1253>.

Diana Menéndez, Nicolás (2019). ¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, (165), 45-58. <https://doi.org/10.15517/rsc.v0i165.40064>.

- 2 Algunas de estas expresiones pueden encontrarse en los siguientes links: <https://youtu.be/l7UDjHg-xGs>; <https://www.ambito.com/negocios/repartidores/pedidosya-y-rappi-realizaran-un-paro-nacional-el-jueves-n5173638>; <https://www.rionegro.com.ar/sociedad/paro-de-repartidores-de-pedidos-ya-en-neuquen-este-viernes-exigen-un-aumento-3897264/>. Consultados por última vez el 07/07/2025

Elbert, Rodolfo y Negri, Sofía (2022). Tuiteando contra el capital: nuevas formas de protesta digital de trabajadores de plataformas de delivery en Argentina durante la pandemia de COVID-19. *Estudios del Trabajo*, (64), 1-28. <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/117>.

Haidar, Julieta (2020). *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje Multidimensional y MultiMétodo (Julio/agosto de 2020)*. Informe de Coyuntura N° 11. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Universidad de Buenos Aires. <https://iigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/22/2020/10/IC-HAIDAR-WEB-241020.pdf>.

López Mourelo, Elva y Pereyra, Francisca (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. *Estudios del Trabajo*, (60), 1-36. <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/90>.

Míguez, Pablo y Diana Menéndez, Nicolás (2023). Trabajo y Plataformas. Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina. *Trabajo y sociedad*, 24(40), 251-268. https://www.unse.edu.ar/trabajoysociedad/40%20L_T%20MIGUEZ-DIANA%20MENENDEZ.pdf.

Palermo, Hernán y Ventrici, Patricia (2023). *El ADN emprendedor: Mercado Libre y el devenir tecnoneoliberal*. Editorial Biblos.

Scaserra, Sofía y Partenio, Flora (2021). Precarización 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. *Sociologías*, 23(57), 174-206. <https://doi.org/10.1590/15174522-112307>.

Srnicek, Nick (2018). *Capitalismo de Plataformas*. Caja Negra Editora.





Maquila digital

Género, deslaboralización y plataformas en la Industria Cultural y Creativa

María Azucena Feregrino Basurto*

En México, los cambios tecnológicos en la organización del trabajo y en las relaciones laborales impulsados por la apertura comercial, el crecimiento del capitalismo y las políticas neoliberales han provocado una reestructuración productiva que, aunque heterogénea, segmentada y desigual, ha implicado grandes transformaciones en las condiciones de trabajo, los procesos de flexibilización laboral, disminución de derechos laborales, precariedad laboral y desigualdad (De la Garza Toledo, 2000): “el capitalismo neoliberal ha despojado a los trabajadores de sus derechos, convirtiéndolos en piezas desechables dentro de un engranaje económico que favorece únicamente a las élites empresariales” (De la Garza Toledo, 2000, p. 129). Bajo ese marco, la precariedad se ha exacerbado

- * María Azucena Feregrino Basurto es integrante del GT CLACSO “El trabajo en el capitalismo contemporáneo” (2023-2025). Es doctora en Ciencias Sociales y Políticas por la Universidad Iberoamericana donde se tituló con Mención Honorífica, es maestra en Estudios Sociales línea Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa y licenciada en Administración por la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Azcapotzalco. Tiene experiencia como docente en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México y en la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México. Es autora del libro *Trabajo no clásico y configuración productiva en el trabajo artístico*, publicado por la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa (UAM-I) y de libros de texto con el sello de Editorial Castillo. Igualmente, ha publicado diversos artículos en los que analiza problemáticas relacionadas con el empleo/trabajo, el género y la juventud. Realizó una estancia posdoctoral en UAM-I entre 2016 y 2018, y otra en la misma institución de 2022 a la fecha de la que nace esta investigación con beca de SECIHTI.

bajo la reconversión de trabajos formales, la deslaboralización y la aparición de trabajos temporales, subcontratados, flexibles e informales, donde las personas más vulnerables son las que suelen experimentar sus efectos más negativos.

En el caso de la Industria Cultural y Creativa (ICyC) la precariedad no es un efecto colateral, sino una característica estructural de un modelo económico que se sostiene sobre la desvalorización del trabajo subjetivo, estético y creativo. Esta desvalorización afecta de manera particular a las mujeres, quienes no solo enfrentan la exigencia de producir valor simbólico en un entorno cada vez más digitalizado, fragmentado, de economía *gig*, estandarizado, externalizado y globalizado, sino que, además, generalmente lo hacen sin derechos y en un entorno de discriminación y desigualdad.

Como se ha mencionado en otros artículos (Feregrino, 2024), en un contexto de apertura comercial, crecimiento del capitalismo y de políticas neoliberales, en México, como en toda América Latina, se han agudizado las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Sin embargo, si bien algunos tratados de libre comercio incluyen disposiciones de género, estas suelen ser de una obligatoriedad débil. Aunque estos se han presentado como mecanismos de integración económica y de progreso, su diseño y aplicación reproducen y profundizan desigualdades históricas entre hombres y mujeres.

En todo caso, no cambian las estructuras que reproducen la desigualdad. Estas permanecen intactas, pues las raíces de la discriminación en contra de las mujeres son profundas, ya que no solo afectan su trabajo remunerado, sino, también, el trabajo no remunerado que realizan, como la carga en el trabajo doméstico y de cuidados, que sigue siendo no reconocido y no remunerado. La multiplicidad de roles sociales que desempeñan las mujeres son invisibilizados en la narrativa productiva y comercial. Es decir, que las mujeres no son vistas como sujetas de derechos plenos en la economía global. Así, la participación femenina se reduce a una

categoría funcional, que omite sus dimensiones subjetivas, históricas y sociales (Feregrino, 2024).

Feregrino y Félix da Silva (2024) plantean que el trabajo artístico es una de las formas más emblemáticas de la precarización feminizada. Esto se debe a que el arte implica una producción simbólica y subjetiva de alto valor, que suele ser deslegitimado como productivo, especialmente cuando lo realizan mujeres. Esto se articula con la idea de que el arte se hace “por amor” o por vocación, como una especie de trabajo de cuidado, lo que invisibiliza su carácter laboral. Es decir que existe una exigencia de producir valor simbólico y estético, pero también una expectativa de que se haga sin retribución económica, por la idea de que su motivación es intrínseca y no laboral. Entonces, al igual que ocurre con el trabajo de cuidado, se observa una liminalidad entre lo productivo y lo productivo. Dicha ambigüedad refuerza la precariedad estructural de las mujeres en el campo artístico, donde la falta de reconocimiento económico se combina con la explotación simbólica, estética y de emociones.

No obstante, esto no es exclusivo del ámbito del arte, pues ambas actividades mantienen condiciones estructurales similares, como la subcontratación, la informalidad, la falta de acceso a derechos laborales y una fuerte carga estética y subjetiva. En los últimos tiempos, la expansión de la economía cultural y creativa ha mostrado que el trabajo de las mujeres ha sido reconfigurado por nuevas formas de organización productiva que han profundizado la desigualdad de género, ya que el llamado capitalismo cultural y creativo también se sostiene sobre una división sexual del trabajo que desvaloriza sistemáticamente las actividades asociadas a lo femenino.

En ambos casos, el trabajo es desvalorizado, ya sea bajo la lógica del “don” o de la “vocación”, lo que impide su reconocimiento como trabajo productivo. Como sea, el uso de la creatividad en el desempeño de la actividad ha sido fuente de prejuicios para no reconocerla como trabajo. En el trabajo creativo, al igual que en el artístico, la flexibilidad del trabajo

encubre relaciones de poder de desigualdad, en las que el género, la clase y la subjetividad se convierten en componentes posibles de explotación. De ahí la importancia de mantener un enfoque interseccional para visibilizar la forma en que múltiples ejes de desigualdad —género, clase, raza, edad, educación, etc.— estructuran las trayectorias laborales de las mujeres en las ICyC.

Existen diferencias sustanciales entre el trabajo artístico y creativo desde la propia interpretación de ambos, el proceso de trabajo, incluyendo el uso de tecnología, los agentes que intervienen en la actividad, incluso, como clientes, el resultado o producto, etc. En ese sentido, una singularidad digna de discusión es la autonomía en el trabajo, más allá de una posible subordinación a un patrón, pues las mujeres de la industria editorial entrevistadas para esta investigación —editoras, traductoras, diseñadoras, escritoras, creadoras de contenido y consultoras— enfatizaron en que el trabajo artístico se entiende como una producción autónoma, mientras el trabajo creativo como habilidades estéticas al servicio de otros. Ellas no se reconocen como artistas por esa distinción, ya que su proceso creativo está mediado por las necesidades, solicitudes o exigencias de otras personas.

A pesar de su alta especialización y formación profesional, trabajos en sectores como la edición, la traducción, el diseño o la creación de contenido presentan condiciones laborales marcadas por la inestabilidad, la informalidad y la desprotección. En el caso particular de las mujeres trabajadoras de la industria editorial, estas laboran como *freelancers* o bajo esquemas de servicios profesionales, muchas veces para empresas internacionales, sin contratos, prestaciones e, incluso, sin reconocimiento de derechos de autoría o donde ceden sus derechos en publicaciones que pueden producir *ad infinitum* sin que reciban contraprestación por ello.

La llamada contratación *offshore*, es un tipo de contratación que sucede desde el extranjero —en este caso, principalmente por empresas de Estados Unidos— para realizar tareas creativas o editoriales desde sus países

de origen, sin que exista una relación laboral formal. Se presentan como acuerdos entre “consultoras” o “*freelancers*” y empresas extranjeras, pero en realidad forman parte de procesos productivos amplios y fragmentados, donde las trabajadoras no tienen claridad sobre su estatus legal ni sobre quién es su empleador real.

Este modelo permite a las empresas reducir costos laborales, evadir regulaciones nacionales y acceder a mano de obra calificada a precios más bajos, sin asumir ninguna responsabilidad legal o contractual. Las trabajadoras, por su parte, deben asumir los costos de su equipo, software, conexión y espacio de trabajo, además de enfrentar plazos estrictos y condiciones impuestas unilateralmente. Además de no contar con los beneficios de la ley del teletrabajo mexicana y experimentar un traslape entre el trabajo productivo y reproductivo, en donde son ellas, principalmente las que realizan las tareas de cuidado del hogar y de la familia, animales de compañía y de plantas.

El trabajo *offshore* no solo implica una deslocalización geográfica, sino también una deslaboralización estructural. Las mujeres entrevistadas para esta investigación afirmaron no contar con contratos, prestaciones ni seguridad social. Esta situación se agrava por las desigualdades de género e interseccionales que atraviesan sus trayectorias: muchas de ellas enfrentan discriminación por edad, clase, tono de piel o institución educativa de procedencia, y además cargan con grandes responsabilidades de cuidado que complejizan su jornada laboral.

Aunque algunas trabajadoras perciben la internacionalización como una forma de estatus o expansión profesional, en la práctica esta se traduce en mayor incertidumbre y dependencia. La falta de regulación internacional en materia de derechos laborales digitales permite que estas formas de contratación se mantengan en una zona gris legal, donde las trabajadoras no tienen mecanismos efectivos para exigir condiciones justas. En este sentido, el trabajo *offshore* en la ICyC representa una nueva frontera de explotación feminizada, donde la creatividad, la especialización

y la conectividad global se convierten en herramientas para intensificar la precariedad.

Uno de los principales ejes que se han encontrado en esta investigación es el relativo al papel de las plataformas digitales en la transformación del trabajo creativo en una forma de empleo cada vez más fragmentado, deslaboralizado y profundamente precarizado. Diversas mujeres entrevistadas afirmaron ofrecer sus servicios a través de plataformas como Freelancer o Workana, donde la lógica de la economía *gig* impone condiciones de competencia extrema, aislamiento y desprotección legal. Estas plataformas funcionan como intermediarias que conectan a trabajadoras con empresas o clientes, pero sin asumir ninguna responsabilidad laboral. Las trabajadoras no tienen contratos, no conocen el estatus legal de quienes las contratan, y no reciben prestaciones ni reconocimiento de autoría. Las plataformas restringen el acceso a redes profesionales y a la construcción de trayectorias laborales estables. Por lo que, si una trabajadora abandona la plataforma, pierde su historial, sus recomendaciones y muchas veces no tiene forma de demostrar su experiencia.

Este modelo de trabajo, que se presenta como flexible y autónomo, en realidad reproduce formas de subordinación encubierta. Las trabajadoras deben cumplir con fechas de entrega estrictos, horarios extensos fijados por quien las contrata y entregas de productos fragmentados, sin ninguna garantía de continuidad en el trabajo ni de ingresos mínimos. Se trata de una forma de maquila digital, donde la creatividad se convierte en una mercancía despojada de derechos.

De este modo, el trabajo editorial tiende a dividirse en tareas mínimas, como, por ejemplo, correcciones por palabras, traducciones de una página o transcripciones de pocos minutos. Esta fragmentación rompe la unidad del oficio, desvincula al trabajador del sentido de autoría y deteriora la calidad del producto final (Huws, 2014; Graham et al., 2017). Además de que impide establecer relaciones laborales duraderas, obligando a los trabajadores a competir continuamente por nuevos encargos.

La reestructuración se manifiesta también en la aguda externalización del empleo, pues las editoriales ya casi no contratan a personas que hagan el trabajo editorial de planta, sino *freelancers* sin contrato, prestaciones ni seguridad social. Esta aparente independencia traslada todos los riesgos del mercado a quienes trabajan: inestabilidad, ingresos fluctuantes y aislamiento profesional (Standing, 2011; Gray & Suri, 2019). Además de externalizar el trabajo, las plataformas lo fragmentan en microtareas estandarizadas, deslocalizadas y cuantificables. Este modelo socava la estabilidad laboral y desvaloriza el trabajo cognitivo (van Doorn, 2017; Graham et al., 2017; Wood et al., 2019).

La lógica de deslaboralización se sostiene en una configuración productiva opaca, donde las trabajadoras no saben quién las contrató ni bajo qué estatus legal, en condiciones laborales marcadas por la inestabilidad, la informalidad, la desprotección y la desigualdad. Además, estas plataformas no sólo fragmentan el trabajo, sino que también restringen el acceso a redes profesionales y a la construcción de trayectorias laborales estables. Todo ello a pesar de que ellas se desarrollan dentro de una exigencia de alta especialización y formación profesional.

La reestructuración del trabajo editorial bajo el capitalismo digital representa un gran desafío, pues no se trata únicamente de adaptarse a nuevas herramientas, sino de resistir una lógica que amenaza con vaciar de sentido, estabilidad y reconocimiento a una labor históricamente ligada a la transmisión de saberes. Es necesario visibilizar las desigualdades de género, establecer políticas públicas que reconozcan los derechos laborales en plataformas y fomentar modelos cooperativos y feministas que valoren el cuidado, la creatividad y la colaboración. Por último, sería necesario pensar en cómo el valor del trabajo editorial implica también repensar sus formas de organización, sus vínculos sociales y sus horizontes éticos en un mundo digitalizado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- De la Garza Toledo, Enrique. (2000). Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Feregrino Basurto, María Azucena. (2024). Mujeres trabajadoras en el marco del libre comercio: Una revisión de literatura en la región americana. *Iberoforum. Revista de Ciencias Sociales*, 4(1). <https://doi.org/10.48102/if.2024.v4.n1.315>
- Feregrino Basurto, María Azucena, & Félix da Silva, Patrícia Marília. (2024). Transgresión de los límites del trabajo: Producción y reproducción. En Enrique de la Garza & Martha Hernández (Coords.), *Configuraciones productivas y circulatorias en los servicios y trabajo no clásico: Fundamentos teóricos y estudios de caso* (pp. 79–103). Universidad Autónoma Metropolitana / Editorial Gedisa.
- Graham, Mark, Hjorth, Isis, & Lehdonvirta, Vili. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Gray, Mary L., & Suri, Siddharth. (2019). *Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Huws, Ursula. (2014). Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age. *Monthly Review Press*.
- Standing, Guy. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- Van Doorn, Niels. (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898–914. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>
- Wood, Alex J., Graham, Mark, Lehdonvirta, Vili, & Hjorth, Isis. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
-



Economía moral en el capitalismo de plataforma

Herramientas automatizadas y la desplataformización de trabajadoras sexuales brasileñas

Cristiane Vilma de Melo*

La aparición de las plataformas digitales como intermediarias de diversos servicios sexuales ha alterado significativamente la dinámica del mercado sexual, provocando rupturas, así como continuidades en relación con las modalidades, condiciones y estructuras por medio de las cuales los servicios sexuales han sido mediados y gobernados en el llamado capitalismo de plataforma. Más recientemente, en medio de la pandemia de la COVID-19, evidencias empíricas indicaron un notable aumento en el número de individuos que comenzaron a actuar en el mercado sexual plataformizado, revelando que trabajadores que tradicionalmente ofrecían sus servicios de forma presencial pasaron a utilizar la mediación de plataformas de trabajo en línea o a alternar entre dinámicas *on* y *offline*.

La transmisión en vivo, la producción de contenido por suscripción y la venta de servicios sexuales en línea representan algunas de las ofertas disponibles en el mercado sexual plataformizado. Algunas trabajadoras

* Doctora en Sociología, investigadora asociada al Grupo de Investigación Sexualidad, Entretenimiento y Cuerpo, vinculado a la Universidad Federal de São Carlos - Brasil. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO El trabajo en el capitalismo contemporáneo. crismadden77@gmail.com

sexuales integran estos tipos de servicios como una fuente de ingreso única y/o adicional, al mismo tiempo que utilizan plataformas convencionales de redes sociales, como *WhatsApp*, *Instagram* y *Telegram*, para promocionar sus servicios.

Las plataformas orientadas al trabajo sexual, o utilizadas en este contexto como herramienta de publicidad para las trabajadoras, viabilizan la comercialización de distintos tipos de servicios sexuales y pueden ser apropiadas de maneras variadas. En lo que respecta a los servicios prestados de forma presencial, las plataformas digitales son utilizadas previamente como herramientas de servicios digitales para organizar el encuentro presencial. Para este contexto, empleamos la expresión “plataforma para trabajo sexual”, considerando que la plataforma funciona como un medio de intermediación en línea para un servicio que será realizado presencialmente (*offline*).

Por otro lado, algunos servicios se realizan de forma remota, sincrónica y en tiempo real, lo que puede ejemplificarse con las plataformas de *camming* (Caminhas, 2021), así como con interacciones mediadas por mensajes y videollamadas instantáneas realizadas por medio de redes sociales convencionales, como *Telegram*, *WhatsApp* y *Skype* (Melo, 2025). En este otro contexto, las plataformas actúan como mediadoras esenciales para la realización efectiva de los servicios. Por esta razón, utilizamos el término “plataformas de trabajo sexual” para distinguir esta forma de actuación, en la cual el servicio es ejecutado directamente a través de la propia interfaz de mediación digital.

En Brasil, la comercialización de servicios sexuales, ya sea por parte de quien los vende o quien los compra, no constituye delito. La prestación de servicios sexuales de manera autónoma o por medio de asociaciones cooperativas, así como la existencia de establecimientos destinados a la prostitución —siempre que no impliquen la explotación sexual de terceros— no constituye una práctica ilegal. Sin embargo, según el Artículo 230 del Código Penal brasileño, el rufianismo —entendido como

la obtención de ventajas económicas a partir de la prostitución de otra persona, mediante la participación directa en las ganancias generadas por esta actividad— es considerado un delito, siendo pasible de pena de reclusión que varía de uno a ocho años, dependiendo de las circunstancias del caso.

Aunque el ejercicio del trabajo sexual no sea penalizado jurídicamente en el país y sea reconocido como una ocupación profesional, no existen normativas específicas que lo regulen de forma efectiva. Tal escenario ofrece una clave analítica relevante para comprender los modelos emergentes del proceso de plataformización en distintos contextos de trabajo. Entendemos por plataformización el proceso descrito originalmente por van Dijck et al. (2018), en el cual las plataformas digitales pasan a ser incorporadas a estructuras sociopolíticas, promoviendo transformaciones significativas en amplios sectores de la sociedad. En este contexto, las plataformas reestructuran los modos mediante los cuales los individuos se conectan, consumen y producen bienes y servicios, al mismo tiempo que establecen nuevas economías de valor y sistemas normativos (van Doorn, 2018).

A través de los procesos de plataformización, insertos en el contexto de una economía de plataforma, se vuelve posible profundizar el análisis sobre cómo los mecanismos internos del mercado sexual son potenciados, modificados o incluso reconfigurados mediante la incorporación de las tecnologías digitales a sus prácticas. Históricamente, la actuación en el mercado sexual implica reconocer a las trabajadoras como sujetos autónomos, aunque dependientes de múltiples mediadores. En ese sentido, las plataformas digitales tienden a expandir la lógica de intermediación en este sector, considerando que la inserción de estas tecnologías ocurre de manera acelerada, especialmente en un escenario marcado por el debilitamiento de las políticas de empleabilidad, la erosión de los derechos laborales y, en muchos casos, la total ausencia de protección legal (Zuboff, 2018).

Por otro lado, la incorporación de la mediación tecnológica ha sido comprendida, por algunas trabajadoras sexuales, como un espacio de disputa simbólica y de reconocimiento social. Este movimiento puede asociarse a la constitución de subjetividades forjadas tanto por las transformaciones en el mundo del trabajo como por narrativas mediáticas que encuentran en el trabajo sexual un terreno fértil para la reactualización del discurso del emprendimiento de sí.

En ese sentido, el entorno digital y, específicamente, las plataformas digitales se configuran como espacios de tensiones, en los cuales empresas y algoritmos operan simultáneamente con mecanismos de control, al mismo tiempo que sus usuarias pueden utilizarlos como instrumentos de resistencia. Tal como ocurre en otras modalidades laborales, es un error analítico establecer una experiencia laboral homogénea. Sin embargo, en el campo del trabajo sexual, el intento de universalizar la posición de la mujer en este mercado está inserto en un debate histórico más amplio, comúnmente referido como “guerras sexuales”.

Tal universalización, que niega el estatus de trabajo al trabajo sexual, se manifiesta como un sesgo moralizante y normativo. Estas posturas generalmente se fundamentan en una retórica de “protección”, sobre todo de las mujeres, concebidas como sujetos frágiles, ingenuos o incapaces de autodeterminación. Esta lógica borra la agencia de las trabajadoras sexuales, relegándolas a una condición de pasividad y coerción.

En el actual contexto de plataformización, las discusiones en torno al trabajo sexual —así como los mecanismos de censura que lo afectan— han venido asumiendo nuevas configuraciones. Con el surgimiento de nuevas plataformas y sitios especializados en el mercado de servicios sexuales, redes sociales como Instagram y X (anteriormente Twitter) pasaron a ser utilizadas cotidianamente por las trabajadoras sexuales como instrumentos auxiliares de visibilidad y divulgación de sus servicios ofrecidos en otras plataformas.

Al tratarse de redes dinámicas, con un alcance significativo —muchas veces abarcando públicos que desconocen las posibilidades ofrecidas por el mercado sexual plataformizado—, estos medios digitales se han convertido en herramientas fundamentales tanto para el ejercicio de la actividad como para la promoción de los servicios. Fue en este contexto que las principales redes sociales vienen, desde 2018, actualizando sus políticas de privacidad, impactando directamente a las trabajadoras sexuales.

Aunque el cambio de directrices de las redes sociales no sea reciente, su aplicación práctica se ha intensificado paralelamente al ascenso de plataformas y servicios orientados a la producción y comercialización de contenidos y servicios sexuales (Melo, 2024). En este escenario, las trabajadoras sexuales pasaron a ser blanco de sanciones institucionales impuestas por las propias plataformas, como la suspensión de perfiles, eliminación de cuentas y castigos algorítmicos conocidos como *shadowban*¹.

Dado que las plataformas de redes sociales convencionales pasaron a funcionar como canales estratégicos para la promoción de contenidos y la ampliación del alcance profesional, estas penalizaciones han representado un vaciamiento progresivo de los medios digitales de divulgación disponibles para esta clase de trabajadoras.

El fenómeno presentado refleja la adopción de una política estatal norteamericana de fuerte impacto global: la promulgación de la ley FOSTA-SESTA, sancionada en 2018 durante el primer gobierno del conservador Donald Trump. Dicha legislación, compuesta por los actos *Fight Online Sex Trafficking Act* y *Stop Enabling Sex Traffickers Act*², busca criminalizar a las plataformas que supuestamente faciliten la trata de

- 1 Traducido libremente como “baneamiento invisible” o “baneamiento en las sombras”, es una práctica adoptada por plataformas digitales —como redes sociales, foros y mercados en línea— en la que el contenido de un usuario es limitado u ocultado sin que éste sea notificado directamente al respecto.
- 2 Traducido libremente como “Ley de Combate al Tráfico Sexual en Línea” y “Ley para Impedir la Facilitación de Traficantes Sexuales”

personas y la prostitución, independientemente del carácter consensuado de la actividad. Entre las penalidades previstas, se encuentra la eliminación de plataformas en línea y la responsabilización penal de sus administradores, quienes pueden ser condenados a hasta 25 años de prisión.

Según la FOSTA-SESTA, las plataformas digitales también pueden ser procesadas penalmente si sus usuarios publican anuncios relacionados con la prostitución, el trabajo sexual consensuado, incluyendo el servicio de acompañantes (Romano, 2018). Así, la gobernanza de estas plataformas — expresada, por ejemplo, en la revisión de “normas comunitarias” y de los “términos de uso y servicios” para adecuarse a las exigencias legales — debe interpretarse no solo como una estrategia comercial, sino, sobre todo, como un conjunto de medidas con consecuencias sociopolíticas significativas que impactan la comunicación transnacional, así como específicamente los derechos de las trabajadoras vinculadas al mercado sexual (Paasonen, Jarrett, Light, 2019).

El escenario de transformaciones legislativas a escala transnacional desencadenó un contexto en el cual las plataformas y redes sociales comenzaron a revisar sus términos de uso y políticas internas. Esta reformulación tuvo como consecuencia directa la limitación de la actuación de las trabajadoras sexuales, que pasaron a sufrir censura de contenido, suspensiones y bloqueos sistemáticos de sus perfiles. Los cambios en los reglamentos, directrices y términos de uso no son inéditos cuando se trata de grupos sociales históricamente blanco de embestidas moralistas, lo que frecuentemente impulsa la producción de pánicos morales.

Como argumentó Miskolci (2017), en el contexto norteamericano, prácticas como el envío de mensajes de contenido sexual y el compartir imágenes íntimas en aplicaciones de citas han generado, históricamente, una serie de pánicos sexuales. Tal atmósfera ha llevado a autoridades, empresas y proveedores de servicios digitales a reformular sus políticas de uso, demostrando que los ambientes digitales y las plataformas no

constituyen espacios plenamente libres para la vivencia de los deseos y la sexualidad.

Las trabajadoras sexuales, frente a este contexto, han sido sistemáticamente excluidas de redes donde promovían sus servicios y contenidos. El reflejo de lo que podemos llamar una moralidad algorítmica ha agravado la estigmatización de las trabajadoras sexuales, con la intensificación de la idea de que no son en realidad una parte de los trabajadores, que no pertenecen a las comunidades digitales y que no son susceptibles de visibilidad y conexión. Las directrices de las plataformas, en muchos casos, comenzaron a asociar la desnudez y los servicios sexuales consensuados con prácticas ilícitas, en una lógica que termina, en última instancia, criminalizando la presencia de estas profesionales en dichos espacios.

A su vez, las plataformas han alegado la necesidad de adecuarse a marcos regulatorios para evitar sanciones judiciales. Aunque insertas en el contexto brasileño, plataformas de origen norteamericano continúan obedeciendo las legislaciones de su país de origen, revelando el carácter transnacional de estas políticas morales de moderación y vigilancia algorítmica.

Más allá de las redes sociales convencionales, las empresas de procesamiento de pagos también comenzaron a revisar sus términos contractuales para evitar conflictos directos con la legislación FOSTA-SESTA. En el núcleo de estos cambios no está solo la preocupación por la circulación de contenidos supuestamente violentos y coercitivos o la exposición de los usuarios, sino, sobre todo, la presión ejercida por grandes conglomerados financieros —como las operadoras de tarjetas de crédito— que también empezaron a reevaluar sus relaciones comerciales con empresas asociadas al mercado sexual.

En estudios recientes realizados por Danielle Blunt y Ariel Wolf (2020), las autoras demostraron que al identificar a profesionales del sexo, las instituciones financieras frecuentemente cierran todas las cuentas

bancarias y tarjetas de crédito vinculadas a estas trabajadoras, aun cuando los recursos financieros no estén necesariamente asociados a actividades sexuales comerciales. Esta práctica de exclusión financiera excede el refuerzo del estigma y la marginación histórica de esta categoría de trabajadoras, al comprometer seriamente su inserción en ecosistemas financieros digitales, ampliando su vulnerabilidad ante prácticas abusivas y contextos de explotación plataformizada.

La consecuencia más evidente de esta restricción es el debilitamiento de la estabilidad económica. Esto se materializa, por ejemplo, en la eliminación de cuentas y en la inseguridad financiera enfrentada por profesionales del sexo cuando las plataformas se vuelven restrictivas, dificultando la captación y fidelización de clientes mediante la promoción de sus servicios.

Actualmente, diversas plataformas optaron por excluir explícitamente a profesionales del sexo mediante la redacción de sus Términos y Condiciones de Uso o, de forma más velada, a través de mecanismos paralelos como restricciones algorítmicas y medidas técnicas destinadas a limitar la visibilidad de estas trabajadoras (Swords et al., 2021). Las denuncias realizadas por profesionales del sexo, activistas e investigadores sobre los efectos de la legislación FOSTA-SESTA —especialmente en lo que se refiere a la imposibilidad de recibir pagos por servicios prestados en línea, entre otras prácticas discriminatorias— evidencian las consecuencias estructurales y sistémicas que tales medidas legales imponen al sector del trabajo sexual en su conjunto y que operan mediante una moralidad algorítmica que encuentra terreno fértil en contextos políticos conservadores y reaccionarios.

Las articulaciones entre trabajo y plataformas, subjetividad y deseo, gestión de los cuerpos y los placeres, así como las estrategias de navegación entre riesgos y oportunidades, operan en zonas difusas que reconfiguran permanentemente los parámetros morales asociados al trabajo sexual. En el interior de la lógica de un capitalismo de plataforma, discursos y prácticas se forjan en la intersección entre sujetos que reivindican

derechos políticos y sociales y las plataformas digitales que se presentan como alternativas para la realización de estas demandas, aunque dentro de un marco mercadológico e individualizante.

En un contexto moral de una economía de plataformas, así como de un colonialismo digital, la plataformización del trabajo sexual viene acompañada de procesos de desplataformización —lo que opera como una diferenciación respecto a los procesos de inserción de plataformas digitales en otros campos laborales en los cuales los trabajadores, aunque subordinados a las plataformas, no son necesariamente excluidos de ellas en términos de visibilidad relacionada con el contenido del servicio que es ofrecido y/o gestionado por diversos trabajadores.

Aun así, los trabajadores plataformizados consiguen, en muchos casos, recurrir a redes sociales convencionales como herramientas de visibilidad, movilización y aumento del alcance de sus demandas como categoría de trabajadores. Esta posibilidad, sin embargo, está drásticamente limitada en el caso de las trabajadoras sexuales, debido a la moralización y estigmatización automatizada aplicada a contenidos de carácter sexual por estas mismas plataformas.

Las trabajadoras sexuales están cada vez más dependientes de plataformas digitales, tanto para la ejecución y mediación de sus servicios, como también de los medios de pago disponibles en línea. Decisiones corporativas unilaterales y su asociación con ideologías políticas específicas evidencian problemáticas que involucran la captación y regulación de datos sensibles, así como la conformación de las plataformas como agentes de una gobernanza transnacional privatizada. Las desigualdades digitales han operado a una escala global sin precedentes y la discusión respecto al derecho de las trabajadoras sexuales está cada vez más asociada a una agenda de derechos digitales, lo que nos lleva a interrogarnos en qué medida un colonialismo de datos (Ochigame, 2020) ha desempeñado una (no tan) nueva moralidad algorítmica, donde grandes monopolios pasan a regular, más allá del ambiente digital, a una parcela específica de trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blunt, Danielle, & WOLF, Ariel. (2020). Erased: The impact of FOSTA-SESTA and the removal of Backpage on sex workers. *Anti-Trafficking Review*, pp. 117-121. doi:10.14197/atr.201220148
- Caminhas, Lorena. (2021). Webcamming erótico comercial: nova face dos mercados do sexo nacionais. *Revista de Antropologia*, v. 64, p. 1-22.
- Melo, Cristiane. Vilma de. (2025). Perspectivas a respeito de autonomia e (in)formalidade: O fenômeno da plataformização do trabalho sexual no Brasil. In: Hernán M. Palermo; Cristina Teixeira Marins; María Lorena Capogrossi. (Org.). *El trabajo en el capitalismo contemporáneo: Tecnologías digitales y nuevas cotidianidades laborales*. 1ed. Buenos Aires: CLACSO, v. 1, p. 231-246.
- Melo, Cristiane. Vilma de. (2024). Desejo, trabalho e agenciamentos: a (des)plataformização do trabalho sexual no contexto brasileiro. Tese de Doutorado, Sociologia, UFSCar.
- Miskolci, Richard. *Desejos digitais: uma análise sociológica da busca por parceiros on-line*. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.
- Ochigame, Rodrigo. (31 de agosto de 2020). *Informatics of the Oppressed*. Acesso em julho de 2025, disponível em <https://logicmag.io/care/informatics-of-the-oppressed/>
- Paasonen, Susanna, JARRETT, Kyle, & LIGHT, Ben. (2019). *NSFW: Sex, Humor, and Risk in Social Media*. Cambridge: The MIT Press.
- Romano, Aja. (2 de Julho de 2018). A new law intended to curb sex trafficking threatens the future of the internet as we know it. Acesso em julho de 2025, disponível em vox.com: <https://www.vox.com/culture/2018/4/13/17172762/fosta-sesta-backpage-230-internet-freedom>
- Swords, John, LAING, Marie, & COOK, Ian. R. (2023). Platforms, sex work and their interconnectedness. *Sexualities*, pp. 277-297. doi:10.1177/13634607211023013
- Van Dijck, Jose., POELL, Thomas., & WAAL, Martijn De. (2018). *The Platform Society: Public Values in a Connective World*. Oxford University Press.
- Van Doorn, Niels. (29 de abril de 2018). The Parameters of Platform Capitalism: [Review of: N. Srnicek (2017) Platform Capitalism]. *Krisis*, pp. 103-107. Acesso em julho de 2025, disponível em <https://krisis.eu/article/view/37179>
- Zuboff, Shoshana. (2019). *The age of surveillance capitalism: the fight for a human future at the new frontier of power*. New York: PublicAffairs.
-



El trabajo de plataformas en España

Proyecto de investigación Fairwork España

Arturo Lahera
Alberto Riesco
María Arnal
Álvaro Briales
Pablo Meseguer
Antonio Ramírez
Juan Carlos Revilla
Kiko Tovar
María Negro
Alessio Bertolini
Mark Graham*

La irrupción en España hace menos de una década de las plataformas digitales dedicadas al reparto de comida a domicilio ha transformado profundamente y de forma acelerada el sector del delivery. Según la organización empresarial Adigital publicado en septiembre de 2020, en 2019 estas plataformas gestionaron casi 36,2 millones de pedidos entre los cerca de 4,7 millones de perfiles de clientes finales existentes. Ese año se dieron 64.500 acuerdos de colaboración entre las plataformas y restaurantes

- 3 El equipo de investigación en España durante el período 2022-2024 estuvo compuesto por Arturo Lahera, Alberto Riesco, María Arnal, Álvaro Briales, Pablo Meseguer, Antonio Ramírez, Juan Carlos Revilla y Kiko Tovar (Universidad Complutense de Madrid); María Negro (Universidad de Valladolid); y Alessio Bertolini y Mark Graham (equipo coordinador de Fairwork).

y comercios (frente a los 29.000 de 2018), con una contribución directa a la actividad de dichos restaurantes y comercios equivalente a más de 250 millones de euros de valor agregado bruto (la aportación en términos de valor agregado bruto total, incluyendo los efectos indirectos e inducidos, fue superior a los 700 millones de euros). En cuanto al empleo, en 2019 el sector del delivery ocupaba a más de 15.300 empleos totales en España, generando unos ingresos para los repartidores de las plataformas equivalentes a 1,4 veces el salario mínimo interprofesional.

El negocio de las plataformas digitales de delivery ha seguido una tendencia expansiva en los últimos años, viéndose reforzado por el contexto de la pandemia de la COVID-19. Así, según el análisis llevado a cabo por Delectatech en más de 250.000 empresas, el 68,4% de los establecimientos de restauración españoles sirven a sus clientes a través de una de las grandes plataformas de delivery (Glovo, Just Eat o Uber Eats), lo que supone un crecimiento del 172% desde que comenzó la pandemia. El 31,6% de restaurantes restantes analizados por Delectatech tienen su propio sistema de reparto, utilizan otras plataformas o cuentan con un servicio de reparto a domicilio no digital. Por su parte, según los datos aportados por The NPD Group en la jornada de Aecoc Retail & Foodservice Knowledge “Desgranando el food delivery”, en el último año se han hecho en España 400 millones de pedidos a domicilio, con una ventas de 2,6 millones de euros, lo que supone un 80% más que antes de la pandemia. De este modo, los servicios de reparto de comida a domicilio suponen el 7% de la cuota de mercado del sector de la restauración español. Los pedidos se realizan para una media de 2,8 comensales y con un gasto medio de 6,4 euros por persona. En lo que se refiere a los canales de compra, el 46% de los pedidos se hace por teléfono y el 54% vía on-line.

Actualmente, el sector del reparto de comida a domicilio en España se caracteriza por la hegemonía de tres grandes empresas digitales: Glovo, Just Eat y Uber Eats. Sus márgenes de beneficio por pedido son relativamente estrechos al depender de las comisiones que cargan a las empresas de restauración y a los consumidores finales. De ahí que la viabilidad

de estas apuestas empresariales dependa, por un lado, de sus políticas de gestión de la mano de obra y, por el otro, de lograr un importante número de pedidos, algo que no es alcanzable en muchos municipios de pequeño o medio tamaño.

En cuanto a sus políticas de gestión de la mano de obra, las plataformas digitales de delivery irrumpieron en España con un modelo sostenido, de forma mayoritaria, en el empleo de repartidores autónomos y en la utilización de unos algoritmos, opacos para estos repartidores, como fórmula de distribución de los pedidos y de gestión de la mano de obra. Todo ello acompañado de una narrativa del emprendimiento y de la libertad que otorga este tipo de actividad, esto es, de un constructo discursivo y práctico fomentado por las empresas en el que serían los mismos repartidores los que crearían sus propias condiciones de trabajo y decidirían su jornada laboral e incluso su salario, que no dependerían así de condiciones laborales prefijadas en un contrato, sino de la “libre decisión” de cada repartidor. Un discurso que, además, se complementa en el caso de los riders a través de la narrativa de la bicicleta como forma de vida que permitiría conciliar de manera armoniosa la práctica del deporte que uno ama con una forma de ganarse la vida. (Riesco y Lahera, 2024)

Sin embargo, esta utilización generalizada de trabajadores autónomos se vio primeramente contestada por los propios repartidores y después por sentencias judiciales como la del Tribunal Supremo de septiembre de 2020 (STS 805/2020), que dictaminó la laboralidad de los trabajadores de reparto atendiendo, en primer lugar, al control que las empresas ejercen sobre su proceso de trabajo y, en segundo lugar, al ser éstas las propietarias de la plataforma, que es el principal recurso necesario para llevar a cabo la actividad. Todo ello desembocó en la aprobación, tras un acuerdo tripartito entre el gobierno, sindicatos y patronal, de la Ley 12/2021 o Ley Rider, que es la primera ley de un país de la Unión Europea que reconoce la presunción de laboralidad de los repartidores.

Esta norma señala una relación constitutiva de laboralidad en un sector concreto, el de los “servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía por parte del empleador que ejerce las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”

En este contexto de eclosión del trabajo de plataformas como una forma de organización del trabajo emergente y atípica, dos profesores de la Universidad Complutense de Madrid especialistas en sociología del trabajo, Arturo Lahera y Alberto Riesco, promovieron la constitución de un grupo de investigación en el estado español en colaboración con la red internacional Fairwork, un proyecto coordinado por el Instituto de Internet de Oxford y el Centro de Ciencias Sociales WZB de Berlín que opera a nivel mundial analizando el trabajo de plataformas con el objetivo de contribuir a mejorar las condiciones laborales de las personas empleadas en este sector. Para ello aplicamos una metodología propia de Fairwork que evalúa anualmente las condiciones laborales en plataformas digitales con base en cinco principios fundamentales: pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa. La investigación se lleva a cabo mediante análisis documental, entrevistas a trabajadores y entrevistas a representantes de las plataformas. Fairwork busca mejorar las condiciones laborales en la economía de plataforma proporcionando un marco de evaluación transparente y promoviendo la adopción de mejores prácticas (Fairwork, 2024)

El análisis de Fairwork se basa en la recopilación de datos mediante tres enfoques principales: la investigación documental, las entrevistas con trabajadores y las entrevistas con representantes de las plataformas. A través de estos métodos, se recopilan evidencias que permiten verificar el nivel de cumplimiento de cada plataforma con los principios establecidos. En caso de que una plataforma no proporcione pruebas documentales suficientes, no se le otorgan puntos en el sistema de puntuación

Fairwork, lo que refleja su falta de compromiso con las condiciones laborales justas.

El proyecto Fairwork no solo ofrece un diagnóstico sobre la realidad del trabajo en plataformas, sino que también busca incidir en la mejora de estas condiciones a través del diálogo con los distintos actores involucrados, incluidos los gobiernos, sindicatos y las propias plataformas.

En España investigamos siete plataformas digitales en cuatro sectores económicos clave:

- **Reparto:** Just Eat, Glovo, La Pájara (cooperativa).
- **Transporte de pasajeros:** Cabify, Uber.
- **Mudanzas y mantenimiento del hogar:** TaskRabbit.
- **Limpieza domiciliaria:** MyPoppins.

Para la recolección de información, se entrevistó a 54 trabajadores y trabajadoras de estas plataformas en diferentes ciudades de España, como Madrid, Barcelona, Bilbao, Las Palmas de Gran Canaria, Zaragoza, Santander y Valencia. Además, se intentó establecer contacto con los representantes de las plataformas. Solo Just Eat, La Pájara y Glovo participaron activamente en el estudio, mientras que Uber, Cabify, TaskRabbit y MyPoppins no respondieron o rechazaron la invitación.

A continuación, especificamos los resultados de cada plataforma según los cinco principios Fairwork

1- Pago Justo

La evaluación del pago justo considera si las plataformas garantizan que los trabajadores reciban al menos el salario mínimo después de deducir los costos operativos asociados a la actividad. En 2023, el salario mínimo

en España era de 1.080 euros mensuales, lo que equivalía a unos 8,3 euros brutos por hora trabajada. Además, Fairwork evalúa si las plataformas garantizan un salario vital decente, que se estima en un rango de entre 9,7 y 9,9 euros netos por hora.

De las siete plataformas analizadas, solo Just Eat garantizó ingresos por hora iguales o superiores al salario mínimo, obteniendo un punto en este criterio. La Pájara, aunque cercana a este umbral, no pudo demostrar un pago suficiente. Ninguna de las plataformas pudo demostrar que ofrece un salario vital decente. Plataformas como Cabify, Uber y Glovo requieren jornadas de trabajo excesivas para alcanzar un nivel de ingresos mínimos.

2- Condiciones Justas

Fairwork evalúa si las plataformas implementan medidas efectivas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores. En este criterio, solo Just Eat y La Pájara cumplieron con los requisitos, al ofrecer protección frente a riesgos laborales y acceso a la Seguridad Social. Cabify y Uber muestran deficiencias en la protección de la salud de sus conductores, mientras que Glovo, MyPoppins y TaskRabbit no pudieron demostrar la existencia de medidas suficientes de seguridad laboral.

3- Contratos Justos

El principio de contratos justos examina si los términos y condiciones son claros, accesibles y comprensibles para los trabajadores. Just Eat y La Pájara garantizan contratos equitativos, mientras que Cabify y Uber presentan cláusulas abusivas que permiten modificar unilateralmente las condiciones de trabajo. Glovo, MyPoppins y TaskRabbit operan con términos y condiciones opacos y no garantizan una relación contractual clara.

4- Gestión Justa

Las plataformas deben ofrecer canales de comunicación efectivos y mecanismos de apelación para decisiones que afecten a los trabajadores. Just Eat, La Pájara y TaskRabbit han demostrado tener sistemas adecuados de comunicación, mientras que Cabify, Uber, Glovo y MyPoppins presentan dificultades en la atención a sus trabajadores, con falta de transparencia en los procesos de sanción y desconexión de cuentas.

5- Representación Justa

Este criterio evalúa si las plataformas respetan la libertad de asociación y permiten la representación sindical. Just Eat, La Pájara, Uber y Cabify cumplen con este principio al permitir la organización colectiva de los trabajadores. En cambio, Glovo, TaskRabbit y MyPoppins no reconocen estos derechos, lo que impide la negociación colectiva y limita la defensa de los intereses laborales.

El trabajo en plataformas en España sigue estando lejos de ser un empleo regulado con condiciones dignas. Aunque algunas plataformas han dado pasos positivos, la mayoría continúa sin garantizar derechos laborales básicos. La economía de plataforma se ha convertido en una puerta de entrada para trabajadores migrantes y personas con menos recursos, pero también fomenta la precariedad y el trabajo en horarios atípicos.

A pesar de la aprobación de la Ley Rider en 2021, su aplicación ha sido parcial y limitada al sector del reparto. Plataformas como Glovo continúan operando bajo un modelo de falsos autónomos, acumulando sanciones por incumplimiento de la normativa laboral. En otros sectores, como el transporte de pasajeros, la existencia de contratos laborales no garantiza condiciones justas debido a largas jornadas y bajos ingresos.

Es necesario avanzar hacia una regulación más estricta y una mejora en los estándares laborales. El informe Fairwork España 2024 evidencia la

necesidad de reforzar la aplicación de la legislación laboral y promover modelos de negocio que prioricen el bienestar de los trabajadores. La implementación de mejores condiciones laborales en la economía de plataforma es un reto pendiente que requiere el compromiso de gobiernos, empresas y sociedad civil.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fairwork (2024). Fairwork España.

Puntuaciones 2024: un largo camino aún por recorrer para la protección del trabajo en la economía de plataforma. Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.

Riesco, Alberto y Lahera, Arturo (Coords.). (2024). *Detrás de tu app*. Madrid: Editorial Catarata.





El trabajo en el capitalismo de plataforma

Debates y aportes para la regulación

Antonio Doval Borthagaray*

Denise Kreпки**

En el contexto actual, marcado por una heterogeneidad estructural del trabajo en la economía de plataformas, el encuentro titulado *“El trabajo en el capitalismo de plataforma: debates y aportes para la regulación”* — realizado en mayo de 2025 y organizado por el Grupo de Trabajo CLACSO “El trabajo en el capitalismo contemporáneo”, el CEIL-CONICET, la Universidad Complutense de Madrid y la *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*— propuso analizar, desde diversas geografías y perspectivas, las tendencias contemporáneas de este fenómeno paradigmático en constante transformación.

El análisis de propuestas, experiencias y desafíos en torno a las posibilidades materiales de regulación de este proceso constituyó el eje estructurante del encuentro. No obstante, de manera transversal, tres dimensiones generales articularon las exposiciones de los especialistas invitados:

- * Becario doctoral de la Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales/ Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) - CONICET. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO “El trabajo en el capitalismo contemporáneo”. antoniodovalb@gmail.com
- ** Becaria post doctoral en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) - CONICET. Docente de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO “El trabajo en el capitalismo contemporáneo”. dkrepki@gmail.com

la dinámica algorítmica del trabajo actual, la intersección entre precariedad y digitalidad y las transformaciones en las relaciones laborales mediadas por sistemas algorítmicos.

Dinámica algorítmica del trabajo actual

Un consenso generalizado estuvo vinculado a la lúcida tesis de que las regulaciones tradicionales del capitalismo industrial muestran crecientes límites frente a las dinámicas del capitalismo digital. Es notable que la transformación digital plantea interrogantes urgentes sobre la capacidad de las instituciones actuales para proteger derechos laborales y sociales.

En este marco, se advirtió que una regulación efectiva de las plataformas no puede desentenderse de los rasgos específicos de la Inteligencia Artificial (IA). Como cada vez que han ocurrido desarrollos tecnológicos significativos, con el rápido crecimiento de las herramientas de IA generativa se alzaron voces de alarma y preocupación sobre la posible pérdida masiva de empleos. Sin embargo, al igual que ha ocurrido en casos anteriores —como con la llegada de las computadoras personales o del acceso masivo a internet— la realidad muestra otro escenario. Así como algunos puestos de trabajo son efectivamente reemplazados o automatizados, al mismo tiempo se generan nuevos empleos de manera masiva. La “heteromatización” es este proceso por el cual las tecnologías digitales producen la necesidad de mayor participación del trabajo humano —o “computación humana” — para garantizar el funcionamiento de dispositivos o aplicaciones que se presentan al mercado como autónomas o automatizadas. Desde los almacenes “sin empleados” de AmazonGo que dependían de cientos de trabajadores “ocultos”, hasta la labor de filtrado de contenidos inadecuados para el entrenamiento y calibración de los modelos de generación de texto e imagen, realizada por trabajadores hiper-precariados en países africanos, sobran ejemplos de compañías y productos que ocultan las enormes cantidades de trabajo humano del que dependen para funcionar.

Pero mientras que no parece ser un problema la *cantidad* del empleo, aparecen interrogantes válidos sobre su *calidad*. Las herramientas de gestión algorítmica, automatización y digitalización habilitan formas de vinculación con el trabajo más despersonalizadas y deshumanizadas, y las posibilidades de aumento de la productividad no han traído una disminución de la carga laboral sino por el contrario una intensificación creciente.

En ese sentido, frente al ingreso adicional que estas tecnologías generan, surge una pregunta clave: ¿quién se apropia de ese excedente? ¿Quién *debería* apropiárselo? Esta cuestión interpela directamente los modelos distributivos vigentes y las posibilidades de imaginar un marco regulatorio que articule justicia social, innovación tecnológica y sostenibilidad económica. Una alternativa potente, en este sentido, propone avanzar hacia un modelo que contemple registros públicos de datos vinculados a la gestión del trabajo digital, bajo supervisión estatal. En esta línea, cobra relevancia el diseño bilateral o multilateral de los algoritmos —entre trabajadores, empresas y Estado—, así como el establecimiento de mecanismos de escrutinio social sobre su funcionamiento y sus efectos.

La intersección entre precariedad y digitalidad transnacional

A partir de la pregunta disparadora —*¿hay espacio para una regulación que proteja derechos sin afectar el empleo?*— se desplegaron una serie de líneas argumentativas que permiten problematizar el fenómeno desde múltiples ángulos.

Una primera cuestión refiere a la necesidad de adaptar las instituciones laborales a las nuevas realidades del trabajo digital, lo que implica repensar su diseño y alcance. En este sentido, es importante tener en cuenta que el mercado de trabajo de las plataformas digitales trasciende las fronteras nacionales en múltiples sentidos. El trabajo de plataformas se

inserta de maneras diferentes, según las propias condiciones históricas, sociales, demográficas, económicas y culturales de cada lugar. Las casas matrices de las empresas que gestionan las plataformas se ubican —en su mayoría— en países centrales, mientras que el trabajo a través de plataformas prolifera principalmente en países periféricos, especialmente en aquellos con economías más precarias o afectadas por procesos de crisis. Dentro de las grandes metrópolis, gran parte del trabajo en plataformas de empleo físico (repartos, transporte de pasajeros, etc.) es realizado por personas migrantes, que muchas veces se encuentran en situación irregular de residencia y ciudadanía, dificultando sus posibilidades de acceder a trabajos formales. Esta realidad pone en evidencia la necesidad de que los marcos regulatorios no solo reconozcan las transformaciones del trabajo mediado por plataformas, sino que lo hagan atendiendo a múltiples escalas. En otras palabras, es fundamental contemplar tanto las dinámicas transnacionales —como los flujos migratorios, las desigualdades entre países y la localización de las casas matrices en economías centrales— como las particularidades locales y regionales, que inciden en la forma en que estas plataformas operan, se apropian del territorio y reconfiguran las condiciones de vida y trabajo en cada contexto. En un presente de economías interconectadas, las regulaciones de alcance puramente nacional pueden resultar insuficientes: si se establecen normas que regulan el trabajo en un país, es probable que las empresas trasladen sus operaciones hacia jurisdicciones más laxas. Esta lógica de “competencia regulatoria” requiere entonces una mirada transnacional, coordinada e integral.

Otra línea de discusión enfatizó la posibilidad de que las instituciones formales aprendan de las regulaciones prácticas desarrolladas por los propios trabajadores atendiendo a la agencia de los sujetos. Allí el dilema entre protección y flexibilidad también se posicionó como un eje central. ¿Cómo garantizar derechos laborales sin obstaculizar formas de trabajo más autónomas? ¿Cómo evitar que la defensa de la “libertad de mercado” se imponga sobre la “libertad del trabajador”? ¿Cómo rescatar la cultura de ser autónomo y de amar tu trabajo por fuera de la ideología

empresadora? Estas tensiones se vuelven especialmente evidentes en un escenario donde las figuras del trabajador autónomo o emprendedor conviven —y, en muchos casos, se superponen— con formas encubiertas de subordinación laboral. En este contexto, el emprendedorismo se consolida como un sustrato simbólico de la época, operando como una ideología dominante que promueve la autogestión, la autoexplotación y la responsabilidad individual como valores centrales. Así, las lógicas del mercado se trasladan al plano subjetivo, reconfigurando no solo las formas de trabajar, sino también de habitar el mundo. El poder gerencialista, en este marco, no se limita a organizar procesos productivos, sino que penetra profundamente en las emociones, las subjetividades y el involucramiento afectivo de los trabajadores, moldeando sus formas de sentir, actuar y valorarse en términos de rendimiento, eficiencia y competencia permanente.

Las relaciones laborales en la gestión algorítmica

Frente a las tendencias de hiper-individualización y deslocalización, con la predominancia de ideales de autonomía y emprendedorismo, los horizontes de organización aparecen como un desafío cada vez mayor, con la necesidad de renovar y reinventar los repertorios de acción colectiva para adecuarse a las condiciones actuales.

Como mencionamos anteriormente, los marcos regulatorios nacionales e internacionales se han quedado muy atrás respecto de las realidades del mundo laboral bajo el capitalismo de plataformas. Si bien ha habido leyes locales (como la Ley Rider en España, por ejemplo) que apuntan a regularizar las condiciones laborales y reglamentar el funcionamiento de las plataformas, en la mayoría de los casos estas iniciativas se concentraron en ciertos sectores puntuales (como las plataformas de reparto o las de transporte urbano) y se limitaron al plano nacional.

Además, la implementación efectiva de estas leyes ha enfrentado importantes limitaciones y resistencias por parte de las empresas que gestionan las plataformas, las cuales, en términos generales, se han negado a adoptar los cambios organizativos exigidos por dichas normativas, argumentando el peligro de la pérdida de empleos o la caída de la rentabilidad.

Una vez más, esta realidad plantea el desafío de diseñar marcos regulatorios que trasciendan las fronteras nacionales. En este sentido, se vuelve imprescindible avanzar hacia la construcción de criterios comunes que permitan establecer estándares compartidos para la evaluación y regulación de estas plataformas a escala global. El proyecto Fairwork, vinculado con el Oxford Internet Institute y operando en decenas de países, es un intento en este sentido. Con equipos de profesionales e investigadores locales, este proyecto permitió analizar y calificar a cientos de empresas de plataformas en todo el mundo según su adecuación a criterios comunes de pago justo, condiciones justas, contratos justos, administración justa y representación justa.

Indudablemente, el dilema sobre si el derecho del trabajo actúa como una herramienta de inclusión o de exclusión no puede abordarse sin considerar la naturaleza transnacional de los mercados laborales en la economía de plataformas, así como las transformaciones estructurales que esta implica. Lejos de limitarse a un marco jurídico-formal, el derecho del trabajo se revela como un campo de disputa donde se tensionan intereses, visiones del desarrollo y horizontes de justicia social. En este contexto, pensar la regulación en sentido amplio —como una combinación de instituciones, acuerdos, prácticas sociales y cambios culturales de largo alcance— exige superar enfoques reduccionistas y animarse a construir nuevas gramáticas normativas. Esto implica asumir un programa de investigación ambicioso y transversal, atento a las formas emergentes de trabajo y a las mutaciones en las relaciones laborales, así como la voluntad política de proyectar una utopía realista: un derecho del

trabajo que no sea sólo un resguardo frente a la exclusión, sino una herramienta activa de inclusión y democratización del trabajo en nuestras sociedades.

Relatoría del Encuentro: *“El trabajo en el capitalismo de plataforma: debates y aportes para la regulación”*, realizado en mayo de 2025. Organizado por el Grupo de Trabajo CLACSO “El trabajo en el capitalismo contemporáneo”, CEIL-CONICET, Universidad Complutense de Madrid y la *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*.

Participaron: Patricia Ventrici (CEIL-CONICET. Argentina), Arturo Lahe-
ra (UCM- Fairwork. España), Laura Birgilito (UCM-Fairwork España), Al-
berto Riesco (UCM- Fairwork.España), Mariano Zukerfeld (Universidad
Maimónides – CONICET. Argentina), Luis Reygadas (Universidad Autó-
noma de México. México), Pablo López Calle (UCM. España), Hermes
Costa (Universidade de Coimbra. Portugal), Virginia Squinazi (Universi-
dade Federal de Santa Catarina. Brasil), Felipe Diez Prat (Observatorio de
Trabajo, Algoritmo y Sociedad. España).

Coordinaron: Antonio José Ramírez Melgarejo. (UCM. España) y Her-
nán M. Palermo (CEIL-CONICET. Argentina).



Boletín del Grupo de Trabajo
El trabajo en el capitalismo contemporáneo

Número 3 · Ago.-sept. 2025