

Trabajo mediado por plataforma: Características y significados a partir de las experiencias de Brasil y México

Platform-mediated work: Characteristics and meanings from the Brazilian and Mexico experiences

Marcia Leite

UAM-C/México y Unicamp/Brasil

Ciudad de México, México

mpleite@cua.uam.mx

<https://orcid.org/0000-0001-9366-7071>

Carlos Salas Páez

UAM-Azcapotzalco

Ciudad de México, México

csalas@azc.uam.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4118-8700>

Esther Morales Franco

UAM-Cuajimalpa

Ciudad de México, México

emorales@cua.uam.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4451-2174>

Resumen: En este artículo se discute el trabajo mediado por plataformas a partir del examen de las características de los trabajos de conductores y reparadores. Con base en el análisis de los nuevos atributos de este tipo de trabajo, que implican para los trabajadores una regresión en cuanto a los derechos laborales y sociales, así como su reciente expansión a muchas otras actividades, el texto también busca discutir el significado de estas nuevas formas de trabajo para el capitalismo.

Palabras clave: trabajo de plataforma, trabajo autónomo, jornada de trabajo, derechos laborales, capitalismo, nuevas tecnologías.

Abstract: *This article discusses platform-mediated work by examining the characteristics of the jobs of drivers and delivery drivers. Based on the analysis of the new attributes of this type of work, which imply a regression for workers in terms of labor and social rights, as well as their recent expansion to many other activities, the text also seeks to discuss the meaning of these new forms of work for capitalism.*

Keywords: *platform work, self-employment, workday, labor rights, capitalism, new technologies.*

Introducción

El objetivo de este artículo es estudiar el trabajo mediado por plataforma, a partir del examen de las características principales de este tipo de actividades en las áreas de transporte de personas y de reparto de mercancías. Este estudio se centra en lo que ocurre en Brasil y México, dado que los rasgos esenciales de estas ocupaciones muestran similitudes con los de otros países de América Latina.

Nuestra perspectiva es que, a pesar de existir diferencias nacionales, hay características comunes en la trayectoria de las relaciones laborales en la región, como la presencia de un significativo volumen de trabajo informal, la precariedad del trabajo en general, los bajos sueldos y, salvo excepciones, como Argentina y Uruguay, bajas tasas de sindicalización. Tales características hacen que los países presenten un nivel relativamente semejante en términos de derechos laborales sobre los cuales se instauran las plataformas digitales en la región.

Los trabajos mediados por plataforma están sustentados en un conjunto relativamente nuevo de desarrollos, sobre todo en las tecnologías de la información y computación que están ampliamente difundidas en la sociedad actual, lo que nos lleva a discutir brevemente algunos elementos del impacto social y laboral de la tecnología, antes de examinar las posibles implicaciones de las plataformas para el propio desarrollo del capitalismo contemporáneo. El impacto de la tecnología sobre el trabajo es discutido aquí a partir de una posición que lo ve como una consecuencia de la relación entre el capital y el trabajo y, por tanto, a partir de una crítica al determinismo tecnológico.

La discusión sobre el desarrollo tecnológico y sus implicaciones para el trabajo evolucionó a partir de una postura de determinismo tecnológico, que consideraba los efectos de la tecnología sobre el trabajo como inexorables, cuestión que aparece desde los inicios de la sociología del trabajo. El desarrollo de una línea de pensamiento que deducía inexorablemente las características del trabajo de la técnica

(Fourastié, 1963), predominó hasta los mediados de los años 1970.

Pero, la suposición de que el avance tecnológico debería tener implicaciones positivas sobre el trabajo fue cuestionada ya por los fundadores de la disciplina (Friedmann, 1956; Naville, 1963; Touraine, 1966), quienes alertaban que sus efectos sobre el trabajo dependían sobre todo de las condiciones de su introducción (Leite, 1994). El estudio de Braverman (1974) fue un avance en esta línea argumental al mostrar que el avance tecnológico no está acompañado por una mayor calificación de los trabajadores, sino que, al contrario, acentúa la fragmentación de habilidades y la descalificación y, por ende, promueve la degradación del trabajo.

Con la introducción de sistemas sofisticados de *machine learning* (ML) y de inteligencia artificial (IA), de nuevo encontramos a defensores del avance tecnológico que creen que la tecnología nos puede salvar de todos los males que nos afligen (Sadin, 2018). Es un renacimiento del optimismo respecto del avance tecnológico, que ignora sus posibles efectos perniciosos, ya que sus implicaciones sobre el trabajo están determinadas por la manera en que éste es utilizado (Wajcman, 2006) y que la liberación de la humanidad depende mucho más del embate entre clases sociales, grupos de intereses y cosmovisiones del mundo que del avance tecnológico (Howcroft y Taylor, 2023).

De hecho, hay numerosas personas autoras que han subrayado los problemas suscitados por el uso de las nuevas tecnologías. Es en este contexto donde las críticas al determinismo tecnológico recobran su importancia, ya que, del mismo modo que valoramos negativamente la visión optimista de la tecnología como el elemento que va a resolver nuestros problemas, tampoco sería correcto creer que el avance tecnológico, o la IA *per se*, serían responsables por el proceso de precarización del trabajo que nos asola en el momento actual (Schor et al., 2020).

Por otro lado, habría que discutir la idea de que las innovaciones en el uso de la tecnología en el trabajo han sido tantas y de tales dimensiones, que el capita-

lismo ya se ha transformado. Se postula así la existencia de una forma emergente de organización económica y social. Parecería entonces que el capitalismo hubiera sido superado no por sus contradicciones y por la agencia social, sino por el avance tecnológico.

De este modo, entender el significado de los cambios contemporáneos basados en las tecnologías de la información para el trabajo, así como sus consecuencias en la dinámica y el funcionamiento del capitalismo actual, representa dos grandes retos para la sociología del trabajo, los cuales este artículo aborda.

Dadas las limitaciones de espacio, nos centramos en el análisis del trabajo de personas conductoras y repartidoras por aplicación, ya que estas actividades, al ser las más estudiadas, nos permitirán discutir con mayor detalle las características de este nuevo tipo de trabajo. Por otro lado, también por restricciones de espacio y por la escasez de datos de otros países latinoamericanos, el análisis tendrá como foco Brasil y México, las dos mayores economías de la región, con algunas referencias puntuales a otros países.

Para esto, el artículo será desarrollado en tres partes, además de esta introducción y la conclusión: una primera, constituida por una breve presentación metodológica; luego otra dedicada a la discusión sobre cómo operan las empresas-plataforma; sus relaciones con el capital financiero y al análisis de las características del trabajo de plataforma y una tercera y última, destinada a la discusión sobre que significan los cambios introducidos por estas empresas para el capitalismo contemporáneo.

1. Metodología

El texto se nutre de varios seminarios y discusiones promovidas por la RETPAL (Red de Estudios sobre el Trabajo de Plataforma en América Latina), con sede en el Colmex, así como de investigaciones bibliográficas realizadas en el marco de este artículo, a modo de un metanálisis de resultados de investigación publicados en los últimos años.

Por tanto, el análisis está basado principalmente en datos secundarios. Debe resaltarse, sin embargo, que la selección bibliográfica se realizó con rigor metodológico, considerando la calidad de las editoriales y el reconocimiento de las personas autoras, además de nuestra propia evaluación sobre la coherencia de los argumentos y la calidad de los datos presentados en los textos.

A partir de este análisis nuestra contribución consiste en profundizar el estudio sobre las características del trabajo de plataforma en estos sectores, buscando aportar a la discusión teórica a la cual este tipo de trabajo nos remite, como la de la relación entre tecnología y trabajo; entre empresas-plataforma y capital financiero; y entre economía de plataforma y la dinámica del capitalismo. Evidentemente, este recorte deja de lado muchas interrogantes, lo que significa que las cuestiones aquí presentadas necesitan nutrirse de otros datos y un mayor análisis, que permitan comprender mejor la compleja realidad con la que estamos lidiando.

Conviene destacar que el presente análisis se fundamenta principalmente en datos cualitativos. Esta elección obedece a nuestra intención de, a partir de la caracterización del trabajo en plataformas dentro de estos sectores, contribuir al debate teórico sobre las implicaciones de la tecnología en el ámbito laboral, la vinculación de estas nuevas empresas con el capital financiero y el significado que tiene, para el capitalismo contemporáneo, el trabajo mediado por plataformas.

Otra cuestión a destacar es que este análisis no tiene como propósito identificar diferencias en este tipo de trabajo entre los países. Por el contrario, nuestro objetivo es identificar las similitudes, aquellas características importantes que pueden ser consideradas como definidoras de este tipo de trabajo en la región, así como los elementos que la diferencian de su evolución en los países centrales del capitalismo. La cuestión que nos importa aquí es: ¿así como el capitalismo se desarrolló de manera diferente en Latinoamérica en relación con lo que ocurrió en los

países centrales, conformando un mercado de trabajo con marcadas distinciones, estaríamos caminando hacia una forma diferente de constitución del trabajo de plataforma? ¿Cuáles serían esas distinciones y cuales sus consecuencias para nuestras sociedades?

Finalmente, vale destacar que nuestro trabajo se circunscribe al período de instalación/difusión del trabajo mediado por plataforma en la región, fenómeno que ocurrió en los últimos 10 años.

2. Las características de las empresas-plataforma y su relación con el capital financiero

Las plataformas son infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores (Srnicek, 2017). Así, la plataforma es un medio por el cual las empresas ofrecen bienes y servicios al mercado, como empresas de transporte, de entrega y de muchos otros servicios y no son empresas de tecnología, como ellas mismas suelen declararse.

A escala mundial, en los últimos años se ha observado una significativa expansión de las empresas-plataforma, tanto por el aumento del número de personas trabajadoras en las actividades donde este tipo de empleo se originó, como los servicios de transporte y entrega, como por su difusión hacia otras áreas de la actividad económica, tales como los servicios bancarios, de salud, de cuidados, de educación, entre otros (ILO, 2021).

Como subraya Srnicek (2017, p. 89), la plataforma surge como un modelo de negocio basado en la datificación, es decir, en la capacidad de extraer y controlar una extraordinaria cantidad de datos. Estas plataformas, incluso, se transforman en grandes empresas monopólicas cuya materia prima principal son los datos y que mantienen una estrecha relación con el capital financiero. Esta última característica es fundamental para comprender el funcionamiento de las empresas-plataforma, ya que está relacionada con una dinámica propia del capitalismo contemporáneo: la importancia adquirida por el rentismo.

De hecho, el régimen actual del capitalismo, el neoliberalismo, significó un papel preponderante para el capital financiero desde mediados de la década de 1970 (Fine, 2013), de manera que la globalización financiera, ha proporcionado un enorme volumen de capital, el cual busca formas de inversión que garanticen su valorización de manera más rápida.

Tal es el caso de las empresas-plataforma, las cuales siguen una lógica centrada en aspectos como la ganancia a corto plazo y la revaluación accionaria (Zhongjin Li y Hao Qi, 2022) ya que tienen una fuerte relación con el capital financiero especulativo. A pesar de las estrategias laborales de esas empresas, las cuales se basan en un proceso de reproducción del trabajo precario históricamente existente en nuestros países, muchas de las empresas de plataforma tienen bajas tasas de ganancia e inclusive, llegan a ser no lucrativas (Li & Qi, 2023) debido a la intensa competencia observada en este tipo de actividades y a sus pequeñas dimensiones relativas cuando se las compara con las grandes empresas de la economía digital, como Apple, Amazon, Google, Microsoft etc. que no dependen tanto del capital financiero.

En estas condiciones de fuerte competencia, las empresas-plataforma buscan extraer el mayor plusvalor posible de su fuerza de trabajo. Pero esto ocurre también porque su revaluación accionaria depende de sus posibilidades de garantizar la obtención de ganancias, lo que explica las formas de gestión del trabajo que han intentado imponer sobre sus trabajadores y trabajadoras alrededor del mundo, basadas en la subcontratación, bajas remuneraciones, extensas jornadas de trabajo, pago a destajo y ausencia de derechos laborales, haciendo que el trabajo regrese a características típicas del periodo post revolución industrial, como veremos a continuación.

2.1. Las bajas remuneraciones, el pago a destajo y las largas jornadas de trabajo

Los estudios sobre los conductores y repartidores de plataforma han subrayado las bajas remuneraciones predominantes en este tipo de trabajo. Esto se debe, por un lado, a que las empresas descuentan

un porcentaje del precio de la corrida, el cual varía según la distancia, el tránsito y otros factores que rara vez son claros para las personas trabajadoras. Por otro lado, estas remuneraciones están asociadas con el pago a destajo, es decir, quienes trabajan solo reciben ingresos por las tareas realizadas desde que aceptan una corrida hasta que entregan las mercancías o transportan al cliente a su destino.

Esta forma de pago, la cual remite a los principios del capitalismo, no remunera los tiempos de espera entre la entrega y la llamada siguiente –los llamados tiempos muertos– los cuales pueden variar según condiciones sobre las cuales los trabajadores no tienen control, como el tránsito, el clima, accidentes en las vías etc. Eso significa que las empresas quitan los efectos de esos imprevistos de sus hombros y los transfieren a quienes trabajan, así como les transfieren los costos de los instrumentos de trabajo, como los carros, las motos, las bicicletas y los celulares, todos bajo responsabilidad de las personas trabajadoras, que tienen que comprarlos o alquilarlos y proveer su mantenimiento.

Además, el hecho de que las personas trabajadoras sean remuneradas por el trabajo efectivamente realizado y no por jornada explica por qué suelen extender sus horarios hasta 10, 12 o incluso 14 horas diarias, durante seis o siete días a la semana, como una forma de asegurar mayores ingresos. Cabe señalar, además, que la remuneración por las corridas no solo es determinada unilateralmente por las empresas, sino que también puede modificarse sin que las personas trabajadoras tengan la posibilidad de participar en esas decisiones, lo que generalmente resulta en una reducción de los montos de la remuneración.

Las bajas remuneraciones y la tendencia a su disminución constituyen un factor adicional que impulsa las largas jornadas de trabajo, consideradas por las personas trabajadoras, en muchos casos, como la única forma de cumplir con sus compromisos familiares e incluso con obligaciones adquiridas para poder trabajar, como compra o alquiler de un automóvil, motocicleta o bicicleta.

Estas características del trabajo evidencian cómo las empresas utilizan las nuevas tecnologías para intensificar las tareas, al mismo tiempo que aseguran que las personas trabajadoras permanezcan a su disposición durante largas jornadas. Aún más preocupante es que estas tecnologías se emplean para revivir antiguas modalidades de pago, como el trabajo a destajo, privando a quienes trabajan del acceso a derechos laborales. Sin embargo, esto último no está determinado por la tecnología en sí, ya que las empresas tienen la posibilidad de adoptar otras formas de organización del trabajo menos perjudiciales para las personas trabajadoras. La aplicación de estas medidas de organización laboral está mucho más vinculada a la relación de fuerzas entre las empresas y los trabajadores, pues desde la década de 1990, con el recrudescimiento del neoliberalismo, el trabajo se ha visto debilitado frente al capital.

2.2. La ausencia de derechos laborales: la controversia del trabajo autónomo

Presentado a las personas trabajadoras como un empleo independiente, sin jefes ni control de horarios, el trabajo en plataformas se percibe como una alternativa al empleo asalariado. Esto se debe a que, por lo general, quienes lo desempeñan logran obtener remuneraciones más altas que las ofrecidas en el mercado laboral tradicional, al tiempo que disfrutan de mayor autonomía¹ para decidir sobre sus jornadas.

Esta situación, destacada especialmente en investigaciones realizadas en países latinoamericanos (Lima, Leite y Del Bono, 2023; Grohmann, Pereira, Guerra, Abílio, Moreschi y Jurno, 2022), evidencia su relación con las malas condiciones laborales y la precarización salarial a la que están sometidas, especialmente aquellas personas sin formación profesional, en el mercado formal de trabajo en la región. Tales condiciones se caracterizan generalmente por bajos

¹El término autonomía se refiere a la libertad de los trabajadores para decidir sobre cuestiones relacionadas a su trabajo, en este caso, sobre la jornada de trabajo, sin depender de la concordancia de sus superiores o empleadores.

salarios, insalubridad, largas jornadas, formas despóticas de control y, además, por ilegalidades relacionadas con el incumplimiento de sus derechos laborales. Es importante considerar, además, que las altas tasas de trabajo sin registro en nuestros países —cercasas o, en algunos casos, superiores al 50%— resultan en una significativa presencia de trabajadores que casi nunca tuvieron acceso a derechos laborales y sociales, quienes están acostumbrados a trabajar por cuenta propia, sin la supervisión de jefes y gerentes.

Esto podría explicar por qué muchos buscan empleos independientes, como los ofrecidos por las plataformas digitales, donde la subordinación no es personal ni se ejerce a través de la vigilancia directa de jefes y supervisores, sino mediante algoritmos, encubierta por la tecnología, de forma que no resulta tan perceptible. En este escenario, se puede entender que la defensa del trabajo autónomo no proviene solo de las empresas, sino también de las mismas personas trabajadoras, que han afirmado querer seguir trabajando como autónomas y no como empleadas registradas en las empresas.

Las empresas, a su vez, insisten en afirmar que las personas trabajadoras son autónomas porque no tienen horario fijo de trabajo y pueden decidir cuándo quieren trabajar; que ellas no son empleadoras y se limitan a facilitar la relación entre las personas trabajadoras y la clientela por medio de una plataforma tecnológica. Estos argumentos, utilizados para encubrir una relación de subordinación, omiten el hecho de que las personas trabajadoras son controladas mediante los algoritmos empleados para conectarlas con la clientela. Algoritmos tales como la remuneración, las rutas, los tiempos y las normas de trato que deben seguir al atender a sus clientes. Además, cuando las personas trabajadoras aceptan un servicio, no saben hacia dónde deben ir, cuánto recibirán por el trabajo, cuánto descontará la empresa de su ganancia ni si el cliente dejó propina a través de la aplicación, lo que

a menudo resulta en que dicha propina no les sea entregada.²

De este modo, la subordinación es evidente, y su negación por parte de las empresas responde a una estrategia de reducción de costos, trasladando una vez más a las personas trabajadoras la responsabilidad de cubrir los gastos de mantenimiento de sus herramientas de trabajo, así como los costos asociados a derechos como el salario mínimo, las vacaciones, y las licencias de paternidad y maternidad. Además, esta carga se extiende, sobre todo, a los accidentes laborales, que son muy frecuentes en estas actividades.

De hecho, el control sobre el trabajo, una característica inherente al capitalismo desde sus inicios, no solo se redefine, sino que se profundiza gracias a la tecnología, permitiendo un control más estricto sobre las personas trabajadoras que el ejercido por las técnicas de administración del trabajo precedentes (Lima, Leite y Del Bono, 2023). Pero, ¿qué independencia tienen quienes trabajan, si al aceptar un servicio deben dirigirse al destino indicado y cuentan con opciones muy limitadas para cancelarlo? Esta limitación afecta tanto la frecuencia como el tipo de servicios que se les asignan. (Mc Daid et al., 2023). Esto ocurre porque las empresas adoptan un sistema de evaluación de sus trabajadores que se basa en la disponibilidad para atender las llamadas, o sea, el tiempo en que están conectados; en las tasas de rechazo; la obediencia a las reglas de control algorítmico; y en la evaluación de su desempeño por parte de la clientela.

En este contexto, la postura de la mayoría de las personas trabajadoras y de las asociaciones que han creado, favorable a la idea del trabajo independiente, se relaciona no solo con las persistentes tasas de informalidad en nuestros países, sino también con otros factores que se entrelazan y se retroalimentan.

² Información proporcionada por líder de la Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales de México, en el Seminario Internacional sobre Trabajo de Plataforma realizado en el Colmex, 02 de diciembre de 2022.

Por un lado, tenemos la difusión y valorización de la idea del emprendedurismo –que ha acompañado la profundización del neoliberalismo– como ideología que ataca los derechos laborales mientras proyecta una imagen glamourizada del trabajo por cuenta propia, típico de los países latinoamericanos (Leite y Lindoso, 2021), el emprendedurismo encubre el interés del capital por reducir los costos asociados a la fuerza de trabajo. Al resignificar el término “emprendedor” –anteriormente utilizado para referirse a los capitalistas– y aplicarlo a las personas que trabajan por cuenta propia, la ideología elimina las connotaciones negativas asociadas a este tipo de trabajo. Al mismo tiempo, otorga importancia y centralidad al emprendimiento, con el fin de revalorizar una modalidad laboral que tradicionalmente ha sido desprestigiada en la concepción popular. En ese proceso de resignificación, la ideología le confiere un aspecto positivo y glamourizado a una actividad precaria y vulnerable como el trabajo por cuenta propia, la cual siguió existiendo aún después de la promulgación de la legislación laboral en nuestros países, impidiendo que el trabajo con acceso a los derechos laborales y sociales se universalizara entre nosotros como ocurrió en los países centrales.

En este contexto, trabajar sin derechos ha pasado a considerarse una forma inteligente, exitosa e innovadora de inserción ocupacional, e incluso superior en comparación con el trabajo asalariado que brinda acceso a derechos laborales. Este proceso encubre la precariedad inherente a la mayoría de estas modalidades de empleo, así como la vulnerabilidad de quienes las desempeñan, y alimenta la desigualdad social estructural que caracteriza a nuestros países (Leite y Lindoso, 2021, p. 3 y 4). De este modo, el trabajo por cuenta propia adquiere una imagen positiva, asociada a la idea de independencia, y quienes se dedican al emprendimiento son vistos como personas exitosas en la batalla por la supervivencia. Esta revalorización del emprendimiento proyecta una visión idealizada del trabajo autónomo, lo que dificulta que conductores y repartidores se identifiquen con la idea de ser

empleados y refuerza una percepción de autonomía, aunque esta no sea real.

Cabe señalar, sin embargo, que las luchas de las personas trabajadoras contra esta ideología parecen estar alterando esta realidad, como sugiere el discurso del líder brasileño Paulo (Galo) Lima en el *Seminario Internacional de Trabajo de Plataforma* promovido por la RETPAL en el Colmex, el 02/10/2022: “algunos años atrás, la idea del emprendedurismo era muy fuerte entre los trabajadores; hoy, con nuestra lucha, ya conseguimos disminuir mucho”. Este líder es uno de los que ha insistido en sus discursos ante la clase trabajadora en la idea de que “fuimos engañados; no somos emprendedores, somos trabajadores muy explotados”.³

Otro motivo por el cual quienes conducen y reparten prefieren trabajar de manera autónoma es la posibilidad de extender sus jornadas laborales en un esquema de autoexplotación (Lima, Leite y Del Bono, 2023) y, con ello, obtener mayores ingresos que los que podrían recibir trabajando en la mayoría de las empresas formales de nuestros países, donde se tiene acceso a derechos laborales y sociales. Esta autoexplotación, propia de mercados de trabajo poco regulados como los de América Latina, no podría darse bajo contratos laborales regulares.

La idea aquí consiste en trabajar duro durante algunos años en este tipo de trabajo, ahorrar un dinero con el cual puedan abrir un negocio propio, una perspectiva de futuro buscada por los jóvenes de varias clases sociales en México, por ejemplo, como demuestra la investigación de Mora y Oliveira (2022) y que debe de extenderse a otros países de América Latina.

2.3. Trabajo de plataforma y salud de las personas trabajadoras

El hecho de que quienes conducen y reparten ejercen su labor en las calles hace que se vean reitera-

³ Recuperado en 04/09/2024 de: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/por-tras-da-permanente-crise-do-trabalho/>

damente en contextos de violencia, ya sea por robos y asaltos o por accidentes de tránsito, los cuales las empresas ignoran como si no fueran de su incumbencia. En general, las empresas no se interesan en las razones por las que no se cumplen los tiempos calculados por la aplicación y llegan a adoptar sanciones, por ejemplo, a una persona trabajadora que, víctima de un accidente de moto, no llegó al local de entrega dentro del plazo previsto.

Además de eso, las condiciones de trabajo caracterizadas por extensas jornadas, falta de locales de apoyo con acceso a baños, donde puedan también tomar agua, comer y socializar hace con que el trabajo afecte de manera grave la salud de dichas personas. Esto queda en evidencia en el reporte *Dossiê das Violações dos Direitos Humanos no Trabalho Uberizado*, producto de una investigación realizada en 2023 por la Directora Ejecutiva de Derechos Humanos de la Unicamp⁴ entre 200 repartidores de moto de Campinas (Estado de São Paulo, Brasil).

El estudio arrojó hallazgos sorprendentes sobre el daño provocado por la uberización en la salud y en la calidad de vida de los integrantes de la categoría, como destacan Abilio y Santiago (2024). En esta entrevista las autoras hablan de que el índice de repartidores que declaró haber sufrido accidente de tránsito mientras trabajaba superó lo esperado, ya que 65.7% de los repartidores entrevistados en 2023 afirmaron haberse accidentado por lo menos una vez mientras trabajaban. Por accidente se entiende específicamente aquellos incidentes que les impidieron continuar trabajando. “Cuando se piensa (en otros incidentes de salud) en una actividad laboral, nada llega cerca de 65.7%. Es una tragedia”, señala Santiago.

Igualmente inesperada fue la frecuencia de casos de presión arterial arriba del nivel considerado ideal, que llegó al doble de lo encontrado en la población brasileña. Además de eso, los repartidores de moto con más de cuatro años de trabajo presentaron alte-

raciones en la presión arterial con mayor frecuencia. Según Santiago, “eso puede indicar que, después de pasar un tiempo en esa ocupación, empieza a degradarse la salud con el riesgo de desarrollar más temprano un problema de hipertensión arterial, una enfermedad crónica.”

El aumento en el número de accidentes de tránsito que involucran a repartidores en motocicletas, junto con su alta frecuencia y gravedad, impacta la dinámica de funcionamiento de los hospitales, obligándolos a realizar adaptaciones constantes para atender a las víctimas. Una de las consecuencias de este escenario, según Santiago, es el incremento en las filas de atención para casos crónicos en el SUS,⁵ principalmente para pacientes con afecciones ortopédicas y neurológicas. “El sistema no consigue dar cuenta porque todo día llegan casos de politraumatismo envolviendo esos trabajadores”, como subraya Abílio: “Esa es una profesión altamente degradada, arriesgada e insalubre.”

Vale señalar también que las lesiones físicas suelen ser acompañadas por enfermedades emocionales, reforzadas además por las formas de gestión adoptadas por las empresas, las cuales resultan en inseguridad y ansiedad. Como afirma Santiago: “Existe un poder en ese modo nebuloso de actuar... Fuimos percibiendo, psicológicamente, una cierta tortura”.

Aunque no disponemos de datos sobre los costos estatales de este sistema de trabajo, el costo económico de los accidentes y enfermedades derivadas de estas condiciones laborales debe ser muy elevado para el sistema de salud de nuestros países. Las empresas ignoran esta realidad, como si no tuvieran relación alguna con ella, del mismo modo que desatienden las consecuencias de sus sistemas de trabajo en la salud de sus trabajadores.

2.4. Trabajo mediado por plataforma y género

Los estudios sobre género y trabajo han avanzado en la discusión sobre la división sexual del trabajo

⁴ Universidade Estadual de Campinas, localizada en el Estado de São Paulo, Brasil.

⁵ El SUS es como es conocido el Sistema Único de Salud de Brasil, el cual ofrece atendimento gratuito de salud a toda la población del país.

(Hirata; Kergoat, 2007) y en separar los trabajos de producción y de reproducción social (Bhattacharya, 2017), al hacer evidente que esas distinciones tienen consecuencias sobre la precariedad de los trabajos remunerados realizados por las mujeres, en virtud de sus responsabilidades domésticas. De hecho, estas divisiones se han señalado como fundamentales para comprender la expansión del trabajo a medio tiempo y del trabajo informal entre las mujeres, como una forma de compatibilizar el trabajo remunerado con las labores no remuneradas que realizan en el ámbito doméstico.

A pesar de que la presencia de las mujeres en los trabajos aquí analizados es limitada, el hecho de que puedan tener cierto control sobre sus horarios puede percibirse como una ventaja. Sin embargo, dado que el tiempo de trabajo remunerado no incluye los tiempos de espera para ser llamadas, esto les exige jornadas más extensas, que resultan difíciles de cumplir debido a sus responsabilidades domésticas y de reproducción social, generando así un círculo vicioso marcado por múltiples dificultades. Es importante considerar que muchas de las actividades que realizan las mujeres implican combinar su trabajo con otras tareas de reproducción social, como llevar o recoger a sus hijos de la escuela, preparar comidas, entre otras. Estas dinámicas suelen ser poco valoradas por las empresas, que priorizan empleados con máxima disponibilidad. Según sus sistemas de evaluación, las empresas tienden a recompensar con mejores oportunidades a quienes demuestran mayor flexibilidad, lo que coloca a las mujeres en desventaja. Esto no solo afecta su acceso a trayectos más favorables, sino que también se refleja en una posible menor dedicación a horas de trabajo remunerado.

Sin embargo, esto no significa que las mujeres estén menos comprometidas con el trabajo de plataforma. Como explicita la investigación de Alba y Aparicio (2024), realizada en la Ciudad de México, la flexibilidad del trabajo de las mujeres en las plataformas se relaciona más con la posibilidad de definir sus propios horarios que con una reducción en la carga

laboral, ya que en promedio éstas suelen trabajar más de nueve horas diarias, los siete días de la semana.

A pesar de que la relación entre el trabajo por plataforma y el género ha sido poco estudiada, las investigaciones disponibles señalan que este tipo de empleo tiende a profundizar las desigualdades de género. Esto parte de una realidad presente tanto entre las conductoras como entre las repartidoras: la constante exposición a la violencia a la que se ven sometidas al trabajar en las calles. Esta problemática, al igual que las mencionadas anteriormente, también es ignorada por las empresas, llegando incluso a bloquearlas cuando denuncian ocurrencias de violencia. Esto ha llevado a que la Asociación de Repartidores *Ni un Repartidor Menos*, de México, busque prestar atención jurídica a las repartidoras que sufren violencia en el trabajo, según declaraciones de un líder de la asociación en el Seminario *Plataformas de Trabajo Digital y Acción Colectiva: Realidades y Desafíos de las Organizaciones de Repartidores en América Latina*, realizado en el Colmex, el 06 de septiembre de 2024.

Las agresiones a las que están expuestas las repartidoras a menudo las obligan a trabajar acompañadas por un hombre, ya sea un amigo o un pariente, como medida de protección ante la violencia en las calles (Alba y Aparicio, 2024). Sin embargo, esta estrategia implica una reducción en su remuneración, ya que el trabajo que podría realizar una sola persona requiere de dos.

Es importante subrayar que las mujeres están mucho más expuestas a la violencia sexual que los hombres, la cual puede provenir de los compañeros de trabajo, los clientes, los restauranteros o simplemente personas en la calle (Alba y Aparicio, 2024, p. 30). Esa situación parece ser tan común al punto de que, en la Ciudad de México, las trabajadoras fundaron el *Sindicato de las Compañeras Violadas*, según declaración de una de sus líderes, en el Seminario *Internacional sobre el Trabajo de Plataforma (02/12/2022)* realizado en el Colmex.

Además de esas cuestiones, las mujeres enfrentan discriminación en las ofertas de entrega, ya que los

restaurantes tienden a considerar que los hombres son más rápidos. Asimismo, las plataformas a menudo discriminan a las mujeres pagándoles menos que a los hombres, dado que el pago se realiza a posteriori. Esta información fue presentada por la Presidenta de la Asociación Colombiana Movimiento Nacional de Repartidores, en el Seminario *Plataformas de Trabajo Digital y Acción Colectiva: Realidades y Desafíos de las Organizaciones de Repartidores en América Latina*, realizado en el Colmex, en 06/09724.

Por todas esas cuestiones relacionadas al trabajo de las mujeres en esas actividades, se puede afirmar que, en ellas, la plataforma profundiza las desigualdades de género existentes en otras configuraciones laborales.

2.5. La expansión del trabajo de plataforma y su extensión a otros sectores de actividad

La expansión de las empresas de plataforma se debe principalmente a que las tecnologías digitales permiten un amplio proceso de valorización del capital acumulado. Este proceso ha sido facilitado por las recientes crisis del capitalismo, como las de 2007-2008 y de 2020-2021, que incrementaron el número de desempleados. Además, las medidas sanitarias de aislamiento durante la pandemia de 2020-2021 impulsaron la demanda de transporte individual y servicios de reparto, acelerando aún más el crecimiento de estas plataformas.

La presencia del desempleo es fundamental para entender la expansión del trabajo mediado por plataforma. Dado que se trata de un trabajo con flexibilidad de entrada y salida, este es visto generalmente como una forma de ocupación que puede servir en momentos de altas tasas de desempleo, especialmente cuando encontrar empleo resulta difícil, incluso para personas con estudios o preparación profesional. Como el retorno al mercado de trabajo no es fácil, muchas veces la inserción en estas actividades pasa, de ser algo temporal y complementario, a una actividad principal y permanente.

Por otra parte, el aislamiento ocurrido durante la pandemia de COVID-19 también provocó un

incremento en este tipo de actividades, sobre todo de reparto, debido a que disminuía la concentración de personas en las tiendas y supermercados, favoreciendo así el cumplimiento de las medidas sanitarias. De esta forma, la población se acostumbró a buscar servicios ofrecidos de forma digital (CEPAL/OIT, 2021), lo que fue aprovechado por inversionistas interesados en este tipo de empresas.

Aunque las empresas no hagan públicos sus datos, los organismos internacionales infieren una gran expansión tanto en el número de personas trabajadoras de plataforma como en la diversificación de las actividades que abarcan las empresas-plataforma (ILO, 2021).

Con la expansión de estas empresas a otros sectores, es posible plantear la hipótesis de que este tipo de trabajo llegó para quedarse y continuará creciendo, probablemente imponiendo las condiciones laborales para un porcentaje significativo de la fuerza laboral. En este contexto, cobra relevancia la lucha de las personas trabajadoras por sus derechos laborales frente a las empresas de plataforma, que buscan perpetuar un proceso de regresión social.

En América Latina, el trabajo mediado por plataformas se enfrenta a una realidad en la que gran parte de la fuerza laboral ha estado históricamente inserta en condiciones precarias dentro de la estructura ocupacional. Por ello, la expansión del trabajo en plataformas no solo perpetúa, sino que agrava el panorama de empleo precario, no registrado y mal remunerado. Lo más preocupante es que esta precarización no se limita a las empresas de plataforma, sino que se extiende a toda la cadena de proveedores, como restaurantes y tiendas, que buscan reducir los costos laborales para garantizar su permanencia en las cadenas dominadas por las plataformas. Esta dinámica se asemeja al funcionamiento de las cadenas globales de valor basadas en procesos de tercerización, donde las empresas líderes controlan los precios impuestos a sus proveedores, obligándolos a reducir los salarios de sus trabajadores (Leite, 2007). De manera similar, las empresas de plataforma

terminan siendo responsables de una precarización laboral que trasciende sus propios límites.

2.6. La América Latina como un granero de oferta de trabajo barato para las plataformas

Discutir cómo está evolucionando el trabajo plataformizado en los países latinoamericanos con relación a lo que viene ocurriendo en los países centrales, sobre todo, los europeos, es una reflexión importante. Si se implementan políticas laborales diferentes entre las regiones, América Latina podría volver a ocupar un papel similar al que ha tenido en el pasado: ser una fuente abundante de mano de obra barata para empresas, especialmente extranjeras, aunque no exclusivamente. Esto ya se ha visto en el funcionamiento de las cadenas globales de valor (Leite y Salas, 2020).

Esta tendencia ya puede ser observada con la concentración de los sectores de Investigación y Desarrollo de las empresas-plataforma extranjeras en sus países de origen, al lado de la intensa explotación de la fuerza de trabajo en América Latina.⁶

En este sentido, es importante considerar que los países europeos aprobaron recientemente normas que garantizan a las personas trabajadoras de plataforma un estatuto profesional que corrige la falsa denominación de trabajo por cuenta propia. El Parlamento Europeo adoptó una nueva legislación que busca eliminar el falso trabajo autónomo, la cual introduce una presunción de relación de trabajo cuando están presentes hechos que indican control y dirección sobre la ejecución del trabajo.

La legislación asegura además que las personas trabajadoras de plataforma no pueden ser despedidas por una decisión tomada por un algoritmo o un sistema automatizado de decisiones, obligando a las plataformas a asegurar la supervisión humana de las decisiones que afectan a quienes trabajan,

especialmente sus condiciones de trabajo, de salud y seguridad.

La legislación también establece reglas para proteger los datos de los trabajadores de plataformas digitales, prohibiendo el tratamiento de ciertos tipos de información personal, como el estado emocional o psicológico, así como las convicciones personales de los trabajadores (Parlamento Europeo, 2024).

Aunque las nuevas normas no garanticen a las personas trabajadoras un empleo verdaderamente justo, como señala la relatora, representan un avance en términos de protección y derechos al corregir la falsa clasificación de trabajo por cuenta propia. Además, protegen contra la competencia desleal y establecen reglas innovadoras para la gestión de algoritmos, las cuales, según la misma relatora, podrían convertirse en una referencia mundial.

Sin embargo, esta no es la tendencia en nuestros países, donde el trabajo por aplicación aún no ha sido regulado o las normativas existentes no cuentan con el respaldo de los propios trabajadores. En Brasil, por ejemplo, aunque el trabajo por plataforma sigue sin regulación, hay un proyecto de ley para conductores que espera ser votado en el Parlamento, el cual no reconoce la relación de subordinación entre las plataformas y los trabajadores. En México, el trabajo por plataforma tampoco está regulado (Lima, Leite y Del Bono, 2023). Solo Argentina, Costa Rica, Uruguay, Colombia y Chile han implementado regulaciones, aunque en los dos últimos países estas normativas no cuentan con el apoyo de importantes asociaciones de trabajadores.⁷

A diferencia del ejemplo europeo, en nuestros países la legislación enfocada en los trabajadores de plataformas es inexistente o muy limitada. En Brasil,

⁶ Obsérvese que las empresas se han demostrado más dispuestas a aceptar algún tipo de protección social que permitir el acceso de los trabajadores a los derechos laborales.

⁷ Según declaraciones de la Presidenta de la Unidapp (Unión de Trabajadores de Plataforma) de Colombia y de la Secretaria de la CUT (Central Única de los Trabajadores) de Chile, en el *Seminario Plataformas de Trabajo Digitales y Acción Colectiva: Realidades y Desafíos de las Organizaciones de Repartidores en América Latina*, realizado por la RETPAL, en el Colegio de México, 06/09/2024.

el Supremo Tribunal Federal (STF) ha ignorado de manera sistemática las decisiones emitidas por la Justicia del Trabajo,⁸ asegurando que las empresas sigan considerando a los trabajadores como independientes (Leite et al., 2024). Además, el nuevo proyecto de ley para conductores por aplicación, presentado por el Gobierno Federal al Parlamento y aún pendiente de votación, introduce la figura ambigua del "trabajador independiente con derechos". Esta categoría ha generado descontento entre jueces laborales, académicos e incluso entre los propios trabajadores, debido a la confusión y limitaciones que implica en términos de protección y derechos laborales.⁹

Un acuerdo similar, propuesto con las personas repartidoras, no pudo concretarse por falta de consenso. Durante una transmisión en vivo organizada por la ABET (Associação Brasileira de Estudos do Trabalho) el 7 de mayo de 2024, dos líderes del sector expresaron que consideraban la propuesta insuficiente frente a los múltiples desafíos que enfrentan en su trabajo diario.¹⁰ Entre las críticas se destacan principalmente el modelo de trabajo autónomo y la remuneración restringida solamente al tiempo de entrega. Como advierte materia publicada en el medio alternativo Brasil de Fato (2024), la cuestión del pago a destajo es más desfavorable para los repartidores que para los conductores, debido al hecho de que entre los primeros hay mayor competencia.

⁸ En Brasil, hay una justicia específica para las cuestiones laborales, la Justicia de Trabajo, JT, que es parte del Sistema Público de Protección al Trabajo.

⁹ Es importante subrayar que, en Brasil, el afán de los empresarios de acabar con los derechos laborales está siendo seguido por la Suprema Corte, que, sistemáticamente incumple las decisiones de la Justicia del Trabajo, poniendo en jaque el Sistema Público de Protección al Trabajo, duramente conquistado por los trabajadores desde los años 30 del siglo pasado y que fue siendo construido desde entonces, con mucha lucha, hasta la Constitución de 1988, la que elevó los derechos conquistados por los trabajadores a la condición de derechos sociales fundamentales.

¹⁰ De acuerdo con la declaración de uno de los líderes de trabajadores que participaron de la live *O PL dos entregadores de aplicativos: resistência e impasse na negociação com os entregadores*, 07/05/24.

En México, de acuerdo con el Secretario General de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicativos, en el *Seminario Plataformas de Trabajo Digitales y Acción Colectiva: Realidades y Desafíos de las Organizaciones de Repartidores en América Latina*, realizado por la RETPAL, en el Colegio de México, 06/09/2024, los intentos de regulación han sido infructuosos. La Asociación, que tiene como lema: "somos trabajadores y tenemos derechos", está actualmente batallando en el ámbito discursivo, buscando divulgar la idea de que son trabajadores subordinados a las empresas y construir un movimiento popular de apoyo "a nuestros derechos laborales, que nos fueron robados".

La diferencia entre las tendencias en la regulación del trabajo en ambas regiones podría indicar que, una vez más, nuestros países están aceptando las malas condiciones laborales y las bajas remuneraciones como una forma de atraer empresas, sometiendo a la fuerza laboral a condiciones que ignoran las luchas históricas por la conquista de derechos laborales. De este modo, la acción de las plataformas en la periferia del capitalismo resulta más problemática y perjudicial que en los países centrales. Peor aún, ese proceso puede significar la puerta de entrada para que el trabajo sin derechos se extienda a otros rubros, cumpliendo el sueño del empresariado latinoamericano de acabar con los derechos del trabajador.

Estas diferencias en las perspectivas de regulación entre ambas regiones reflejan las trayectorias históricas de Europa y América Latina. En Europa, ha existido una tradición más sólida de garantía de derechos laborales, y los trabajadores han logrado construir instituciones más fuertes para defender sus derechos. Todo esto revela una vez más que los impactos del avance tecnológico sobre las condiciones de trabajo no están determinados por la tecnología, sino que se tratan de una cuestión política, que depende de la correlación de fuerzas entre las

empresas-plataforma y quienes trabajan en ellas, o sea, del embate entre el capital y el trabajo.¹¹

2.7. El proceso de formación de clase

El hecho de que los trabajadores de plataforma apoyen lo que llaman trabajo independiente y rechacen los sindicatos tradicionales en nuestros países, sin replicar las estrategias del proletariado industrial, no significa que carezcan de conciencia sobre el proceso de explotación al que están sometidos. De hecho, han impulsado huelgas, movilizaciones y se organizan, aunque de formas no convencionales, desarrollando así un proceso de formación de clase (Mendonça, Woodcock y Grohmann, 2022; Joyce, 2020).

Esto ocurre en un contexto donde el control panóptico ha sido reemplazado por el control algorítmico¹² del trabajo, el control sobre las personas trabajadoras, aunque no sea total —y siempre existan formas de burlarlo (McDaid et al, 2023)—, es más estricto que en las formas anteriores de organización del trabajo. En ese sentido, este sistema impulsa a las personas trabajadoras a buscar nuevas formas de resistencia, tanto individual como colectiva, distintas de las tradicionales. Es decir, se enfrentan a una nueva realidad ante la cual deben encontrar nuevas estrategias de resistencia. Un aspecto relevante en este proceso es el uso sistemático de las mismas tec-

nologías digitales que los controlan para organizarse en protestas colectivas. Esto parece ser una estrategia utilizada en la región, como sostienen (Hidalgo y Valencia, 2019, p. 27): “En la Argentina, la primera huelga de los y las repartidoras de plataformas se organizó a partir del descontento que mostraban los y las compañeras, por medio de WhatsApp; grupos que, al igual que en Ecuador, fueron creados para apoyarse mutuamente”.

En lo que se refiere a las formas de representación, aunque las personas trabajadoras de plataforma no hayan buscado la creación de sindicatos, han intentado organizarse en asociaciones, también informales, mediante las cuales promueven movilizaciones y presionan las empresas, las cuales han buscado organizarse en nivel regional y tienen relaciones con Asociaciones de otros continentes, como subraya el Secretario General de la UNTA, antes referida.

En términos regionales, la principal huelga de personas repartidoras comenzó el 1º de julio de 2020, en varias ciudades de Brasil. Llamada de *Breque dos Apps* (el freno de los Apps) fue la primera paralización de personas trabajadoras, quienes en ese momento se encontraban presionadas por la situación de la pandemia. Según el medio Ópera Mundi (2024), contó con la adhesión de personas trabajadoras de Argentina, México, Chile, Costa Rica, Ecuador y Guatemala, que se sumaron a las personas repartidoras brasileñas para exigir mejoras en el sector. La huelga presentó varias características interesantes e innovadoras, entre las cuales, vale resaltar:

- a) La acción digital sistemática se utilizó tanto para organizar el movimiento como para divulgarlo entre los medios de comunicación y la población en general, logrando una difusión masiva.
- b) La organización de la huelga fue hecha por grupos informales, como el *Treta no Tram-po*,¹³ *Entregadores Antifascistas* y la *Red*

¹¹ En este sentido, es importante destacar la relevancia de la iniciativa de la Presidenta de México, Claudia Sheinbaum, quien el 16 de octubre de 2024 envió al congreso una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo (resultado de conversaciones con trabajadores y empresas) para que los trabajadores de plataforma, choferes y repartidores, tengan acceso a todos los derechos laborales, incluida la seguridad social a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La propuesta incluye el reconocimiento de la relación laboral; seguro contra accidentes de trabajo, independientemente de las horas trabajadas; y mecanismos especializados para la atención en casos de acoso y hostigamiento, entre otras medidas.

¹² El control algorítmico se refiere al hecho de que el algoritmo (que es el conjunto ordenado de reglas que definen con precisión una serie de operaciones orientadas a la solución de un problema) que es utilizado por las plataformas les permite a ellas controlar todas las operaciones realizadas por sus trabajadores, o sea, si siguieron los caminos indicados, cuanto tiempo llevaron para hacer el trayecto, etc.

¹³ El sugerente nombre de la organización se utiliza de dos jergas en portugués para indicar que el trabajo no se está realizando normal-

Paulo Galo,¹⁴ los cuales buscaron también la colaboración de las personas consumidoras, por medio de correos que explicaban el porqué del movimiento y pedían apoyo de la población en la difusión de los materiales y en el boicot de los aplicativos durante la paralización;

c) Las reivindicaciones se concentraron en: el aumento del valor por kilómetro rodado y del valor de la tasa mínima de entrega; el fin de los bloqueos indebidos y reactivación de los registros de los que fueron indebidamente bloqueados; el fin del sistema de puntuación; el auxilio de las empresas en caso de enfermedad y la entrega por las empresas de equipos de protección individual contra el Coronavirus.

De acuerdo con Delgado y Carvalho (2024), los trabajadores también demandaban “la creación de puntos de apoyo para descanso, alimentación y realización de necesidades fisiológicas, pauta que se coaduna con la dimensión socioambiental del derecho fundamental al trabajo digno” (Delgado y Carvalho, 2024). Comentando el caso brasileño, las autoras, subrayan la potencia de la huelga y su gran capacidad de difusión, “fortaleciendo los lazos de solidaridad, las pautas colectivas y el derecho de resistencia”.

Estas formas alternativas de organización, en contraste con los sindicatos tradicionales, se entienden mejor si consideramos que los sindicatos, como guardianes de los derechos laborales, no encajan como representantes de trabajadores que optan por trabajar más allá de lo que permiten las leyes laborales de sus países. Esta decisión suele responder a la necesidad de cubrir los costos de sus herramientas de trabajo o de asegurar ingresos superiores a los del empleo formal.

mente: *treta*, que significa confusión y *trampo*, que significa trabajo.

¹⁴ Paulo Galo es el apodo de Paulo Roberto da Silva Lima, conocido líder de la categoría, ya citado anteriormente.

3. El significado del trabajo de plataforma

Frente al panorama descrito, surgen preguntas sobre el futuro del trabajo, junto con otras aún más complejas acerca de las implicaciones que estos cambios tienen para el capitalismo. ¿Cuál es, entonces, el significado de estas nuevas formas de trabajo para el sistema capitalista?

Algunos trabajos teóricos sostienen que estas transformaciones son tan profundas que nos estarían llevando hacia una forma de organización económica, política y social distinta del capitalismo. Según estas propuestas, las transformaciones en el trabajo, junto con el modelo de las empresas de la economía digital—especialmente las plataformas, que se valorizan principalmente por su capacidad de extraer datos—, indican que hemos abandonado la lógica capitalista y estamos entrando en los comienzos de un nuevo modo de producción.

Varoufakis (2024), por ejemplo, argumenta que vivimos en una situación en que el capital puede reproducirse de formas que ya no involucran el trabajo asalariado. De acuerdo con él, como el capital extrae valor de los datos que le proporcionamos a través de nuestro trabajo y del uso que hacemos de las plataformas en la internet, como Facebook, Instagram, X, etc, la relación que tenemos con él es como la de los siervos en el feudalismo, porque trabajamos sin recibir nada a cambio. Por esta razón, el autor sostiene que estamos entrando en un nuevo sistema, distinto del capitalismo, al que denomina *tecno-feudalismo*.

Las empresas de la economía digital, en particular las de plataforma, siguen generando mercancías (servicios) y apoyándose en la innovación tecnológica para garantizar su proceso de acumulación (y en muchos casos, su propia supervivencia), como toda empresa capitalista. El hecho de que ellas extraigan datos de sus usuarios (o clientes) y lo hagan sin pagarles (en un acto de desposesión) no significa que actúen bajo la lógica del feudalismo, como propone Varoufakis (Morozov, 2022).

Por su parte Dowbor (2021) considera que las características clásicas del capitalismo dejaron de operar en la medida en que la ganancia fue sustituida por los intereses y los rendimientos financieros, así como las fábricas fueron sustituidas por las plataformas. De acuerdo con él, el capitalismo migró de la ganancia sobre los procesos productivos hacia la maximización de rendimientos financieros materializados en dividendos para accionistas. Además, afirma Dowbor que el principal factor de producción actualmente es el conocimiento, y por tanto nos encontramos frente de una economía del conocimiento, lo que significaría la transformación del capitalismo tradicional por el llamado “capitalismo cognitivo”.

Para nosotros, sin embargo, no se trata de un nuevo sistema, ya que el capital sigue dependiendo de la extracción de plusvalía. De hecho, es precisamente esta capacidad de maximizar las tasas de ganancia lo que permite a las empresas de plataforma asegurar la revalorización de sus acciones, un elemento clave en su proceso de acumulación. El hecho de que el capital financiero busque valorizarse a través de la especulación y el rentismo, no significa que esta forma de valorización del capital sea la forma exclusiva de operación del capitalismo actual (Mavroudeas y Papanatos, 2018).

Asimismo, no es del todo cierta la afirmación de que la materia prima hoy en día ya no esté constituida por objetos materiales, sino por datos que las empresas obtienen del uso que toda la población, incluidas las personas trabajadoras, hacen de las mismas plataformas. Si bien las nuevas empresas utilizan esos datos para vender sus servicios y, especialmente, para intensificar la explotación de sus trabajadores, esto no implica que toda la materia prima empleada en las actividades económicas hoy en día esté basada en datos. Los objetos materiales siguen siendo una parte importante y considerable de las materias primas utilizadas en los procesos de manufactura (Carter y Choonara, 2022).

En ese sentido creemos que lo que está ocurriendo es una brutal profundización del neoliberalismo

(que desde sus inicios significó un proceso de fortalecimiento del capital financiero), liderada por las finanzas e incentivada por el avance tecnológico (Fine, 2013). Esto indica que el capitalismo se consolida en lugar de dar paso a otra forma de organización económica y social (Thompson, 2020). De hecho, las formas clásicas de generación de ganancia no han sido abandonadas por la dinámica capitalista; al contrario, continúan siendo esenciales para asegurar la valorización de las empresas.

Conclusiones

Las reflexiones realizadas nos remiten al inicio de este texto, donde planteamos la cuestión de las implicaciones de las nuevas tecnologías en el trabajo. Los análisis sobre las condiciones laborales y salariales a las que están sometidos los trabajadores de plataformas, la presión de las empresas para trasladarles los costos de los derechos laborales y la adopción de formas de gestión que representan un verdadero retroceso social, indican que estamos viviendo una nueva etapa del capitalismo. En esta etapa, el capital recurre nuevamente a la innovación tecnológica para aumentar sus tasas de ganancia y su proceso de acumulación, sin considerar el impacto que esto tiene en las condiciones de vida y trabajo de quienes laboran. El trabajo de plataforma coloca en riesgo el derecho laboral en cuánto una conquista secular de la clase trabajadora, la salud y la vida de las personas trabajadoras (Grohmann, Hidalgo Cordero y Raval, 2022), además de los sistemas de salud de nuestros países, como destacamos arriba. Esta situación se agrava en Latinoamérica, donde las empresas y el Estado han ignorado las reivindicaciones de quienes trabajan.

Esto evidencia que, debido a la correlación de fuerzas entre trabajadores y empleadores, el avance tecnológico se está utilizando para asegurar altas tasas de explotación laboral, tal como ocurrió tras la introducción de las máquinas en los procesos productivos.

Cabe destacar que, en cuanto a las tendencias regulatorias, Latinoamérica está rezagada respecto a Europa, lo cual sugiere que las diferencias en las relaciones laborales entre ambas regiones se mantendrán.

En cuanto a la relación entre el avance tecnológico actual y el capital financiero, nuestro estudio concluye que, si bien esta es una característica de las empresas de plataforma, no ocurre lo mismo con las grandes empresas tecnológicas, que disponen de recursos propios para invertir en investigación y crecer. Esto sugiere que el alcance de la financiarización es más limitado de lo que generalmente se afirma. En consecuencia, aunque las empresas de plataforma representen nuevos modelos de negocio, no constituyen la forma predominante de actividad económica en el capitalismo contemporáneo, que continúa operando bajo una lógica de acumulación de valor.

No hay evidencia de que el capitalismo esté siendo reemplazado por otra forma de organización económica y social basada en principios diferentes. Consideramos, más bien, que las innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de organización empresarial y laboral están marcando el inicio de una nueva fase del capitalismo y de la regulación del trabajo. En esta etapa, donde la hegemonía del capital financiero, consolidada desde finales del siglo pasado con el auge del neoliberalismo, desempeña un papel más profundo y radical, la explotación del trabajo sigue siendo central para los procesos de acumulación.

Sin embargo, es importante considerar que, como una forma relativamente nueva de organización del trabajo, las personas trabajadoras de plataforma todavía se encuentran en las primeras etapas de su proceso de formación de clase, y aún no sabemos cómo evolucionarán las relaciones entre las empresas y la fuerza laboral. Tal como plantean Kenney y Zyzman (2019), si las plataformas digitales continuarán generando una gran cantidad de *gig work* o permitirán la adopción de nuevos y creativos arreglos de servicios dependerá tanto del derecho y de las políticas laborales como de las luchas de los trabajadores y del desarrollo tecnológico.

Referencias

- Abílio, Ludmila, & Santiago, Silvia. (2024). *Dossiê das Violações dos Direitos Humanos no Trabalho Uberizado: O Caso dos Motofretistas na cidade de Campinas*. Recuperado el 17 de julio de 2024 de <https://www.direitoshumanos.unicamp.br/noticias/2024/04/17/dossie-das-violacoes-dos-direitos-humanos-no-trabalho-uberizado-o-caso-dos-motofretistas-na-cidade-de-campinas>
- Alba Vega, Carlos, & Aparício Lopez, Rosario. (2024). Trabalho remunerado e não remunerado de mulheres em plataformas digitais na Cidade do México. *Revista Brasileira de Sociologia - RBS*, 11(29), 93–123. Recuperado el 28 de julio de 2024 de <https://www.redalyc.org/journal/5957/595777506005/>
- Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET). (2024). *O PL dos motoristas de aplicativos: resistência e impasse na negociação com os entregadores*, 07/05/24. Recuperado el 27 de mayo de 2024 de <https://www.youtube.com/watch?v=k-4qONZ55BRA>
- Bhattacharya, Tithi. (2017). *Social Reproduction Theory*. London: Pluto Press
- Brasil de Fato. (2024). Entregadores latino-americanos se juntam à paralisação dos brasileiros nesta quarta. Recuperado el 20 de julio de 2024 de <https://operamundi.uol.com.br/politica-e-economia/entregadores-latino-americanos-se-juntam-a-paralisacao-dos-brasileiros-nesta-quarta/>
- Braverman, Harry. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: NYU Press, Monthly Review Press.
- Carter, Bob, & Choonara, Joseph. (2022). The continuing value of Harry Braverman's *Labor and Monopoly Capital*. *Historical Studies in Industrial Relations*, 43(1), 171–208. Recuperado el 28 de julio de 2024 de <https://doi.org/10.3828/hsir.2022.43.9>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) / Organización Internacional del Trabajo

- (OIT). (2021). "Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina". *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, 24 (LC/TS.2021/71), Santiago
- Delgado, Gabriela, & Carvalho, Bruna. (2024). Breque dos apps: Direito de resistência na era digital. *Le Monde Diplomatique Brasil*, mayo 2024. Recuperado el 30 de junio de 2024 de <https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>
- Dowbor, Ladislau. (2021). O fim do capitalismo e o que virá depois. *Outras Palavras*, 29/01/2021. Recuperado el 1 de julio de 2024 de <https://outraspalavras.net/crise-civilizatoria/dowbor-o-fim-do-capitalismo-e-o-que-vira-depois>
- Fine, Ben. (2013). Financialization from a Marxist Perspective. *International Journal of Political Economy*, 42(4), 47–66. Recuperado el 10 de septiembre de 2024 de <https://doi.org/10.2753/IJP0891-1916420403>
- Fourastié, Jean. (1963). *Le Grand Espoir du XX^e Siècle*. Paris: Gallimard
- Friedmann, Georges. (1956). *Le Travail en Miettes: Spécialisation et Loisirs*. Paris: Gallimard.
- Grohmann, Rafael; Hidalgo Cordero, Kruskaya & Raval, Noopur. (2022). Introduction: platform labor and health. *Reciis – Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde*, 16(4), 746-748
- Grohmann, Rafael; Pereira, Gabriel; Guerra, Abel; Abílio, Ludmila; Moreschi, Bruno; & Jurno, Amanda. (2022). Platform scams: Brazilian workers' experiences of dishonest and uncertain algorithmic management. *New Media & Society*, 24(7), 1611-1631. Recuperado el 20 de julio de 2024 de <https://doi.org/10.1177/14614448221099225>
- Hidalgo Cordero, Kruskaya, & Valencia Castro, Belén. (2019). Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito. Friedrich Elbert Stiftung, Ecuador.
- Hirata, Helena, & Kergoat, Danièle. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609, set./dez.
- Howcroft, Debra, & Taylor, Phil. (2023). Automation and the future of work: A social shaping of technology approach. *New Technology, Work and Employment*, 38, 351–370. Recuperado el 25 de julio de 2024 de <https://doi.org/10.1111/ntwe.12240>
- International Labour Organization (ILO). (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office – Geneva.
- Joyce, Simon. (2020). Rediscovering the cash nexus, again: Subsumption and the labour–capital relation in platform work. *Capital & Class*, 44, 541–552. Recuperado el 10 de septiembre de 2024 de <https://doi.org/10.1177/0309816820906356>
- Kenney, Martin, & Zyzman, John. (2019). Work and value creation in the platform economy. En *Work and Labor in the Digital Age* (pp. 13-41). Emerald Publishing Limited.
- Kergot, Danièle. (2005). Penser la difference des sexes: rapports sociaux et division du travail entre les sexes. En Maruani, M. (Comp.), *Femmes, Genres et Sociétés*. Paris: La Découverte.
- Leite, Marcia (1994) *O Futuro do Trabalho. Novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Scritta.
- Leite, Marcia. (2007). *Trabalho e sociedade em transformação: Mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo
- Leite, Marcia, & Salas, Carlos. (2020). O trabalho em cadeias globais de valor: Um olhar sobre setores selecionados no Brasil. En M. Leite, M. Biavaschi, C. Salas, & J. Lima (Eds.), *O trabalho em crise: Flexibilidade e precariedades* (Vol. 1, pp. 79-104). São Carlos: EdUFSCar.
- Leite, Marcia, & Lindoso, Raquel. (2021). Empreendedorismo, neoliberalismo e pandemia: O desmascaramento de uma ideologia. En H. Costa, M. Leite, & R. Lindoso (Eds.), *Dossiê Alternativas infernais: Uma análise sociológica do empreendedorismo*. *Revista Contemporânea de Sociologia*, 11(3), 791-819.
- Leite, Marcia, Droppa, Alisson, Fraccaro, Gláucia, Bordignon, Liliane, & Biavaschi, Magda Barros.

- (2024). O trabalho de cuidados: Apontamentos iniciais sobre a visão das cuidadoras e as decisões da Justiça do Trabalho. *Ciências do Trabalho*, 25, 1-17.
- Lima, Jacob, Leite, Marcia, & Del Bono, Andrea. (2023). O trabalho de plataforma no Brasil e Argentina: Uma visão comparada. *Revista Brasileira de Sociologia - RBS*, 11(29).
- Li, Zhongjin, & Qi, Hao. (2023). The profitability puzzle of digital labor platforms. *Review of Radical Political Economics*, 55, 617-628. Recuperado el 10 de septiembre de 2024 de <https://doi.org/10.1177/04866134231183213>
- Li, Zhongjin, & Qi, Hao. (2022). Platform power: Monopolisation and financialisation in the era of big tech. *Cambridge Journal of Economics*, 46(6), 1289-1314. Recuperado el 10 de septiembre de 2024 de <https://doi.org/10.1093/cje/beac054>
- Mavroudeas, Stavros, & Papadatos, Demophanes. (2018). Is the financialization hypothesis a theoretical blind alley? *World Review of Political Economy*, 9(4), 451-476. <https://doi.org/10.13169/worlrevipoliecon.9.4.0451>
- McDaid, Emma, Andon, Paul, & Free, Clinton. (2023). Algorithmic management and the politics of demand: Control and resistance at Uber. *Accounting, Organizations and Society*, 109. Recuperado el 24 de julio de 2024 de <https://doi.org/10.1016/j.aos.2023.101465>
- Mendonça, Mateus, Woodcock, Jamie, & Grohmann, Rafael. (2022). Composição de Classe e Migração para Entender o Trabalho por Plataformas: O caso dos entregadores brasileiros no Reino Unido. *Caderno CRH*, 35, 1-19.
- Mora, Minor, & Oliveira, Orlandina. (2022). *Entre la desilusión y la esperanza: Jóvenes en una sociedad desigual*. Ciudad de México: Colmex.
- Morozov, Evgeny. (2022). Critique of the Techno-Feudal Reason. *New Left Review*, 133/134, Enero-Abril, 89-126.
- Naville, Pierre. (1963). El progreso técnico, la evolución del trabajo y la organización de la empresa. En G. Friedman & P. Naville (Eds.), *Tratado de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económico.
- Ópera Mundi. (2024). Entregadores latinoamericanos se juntam à paralisação dos brasileiros nesta quarta. Recuperado el 30 de junio de 2024 de <https://operamundi.uol.com.br/politica-e-economia/entregadores-latino-americanos-se-juntam-a-paralisaao-dos-brasileiros-nesta-quarta/>
- Parlamento Europeo. (2024). Parlamento adota diretiva sobre condições de trabalho nas plataformas digitais. Recuperado el 25 de mayo de 2024 de <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20240419IPR20584/parlamento-adota-diretiva-sobre-condicoes-de-trabalho-nas-plataformas-digitais>
- Sadin, Eric. (2018). *La silicolonización del mundo: La irresistible expansión del liberalismo digital*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Schor, Juliet, Attwood-Charles, William, Cansoy, Mehmet, Ladegaard, Isak, & Wengronowitz, Robert. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49, 833-861. Recuperado el 10 de septiembre de 2024 de <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>
- Srnicek, Nick. (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Thompson, Paul. (2020). Capitalism, technology and work: Interrogating the tipping point thesis. *The Political Quarterly*, 91, 299-309. Recuperado el 24 de julio de 2024 de <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12787>
- Touraine, Alain. (1966). *La Conscience Ouvrière*. Paris: Éditions du Seuil.
- Varoufakis, Yanis. (2024). *Technofeudalism: What Killed Capitalism*. New York: Melville House Publishing.
- Wajcman, Judith. (2006). New connections: Social studies of science and technology and studies of work. *Work, Employment and Society*, 20(4), 773-786. Recuperado el 11 de septiembre de 2024 de <https://doi.org/10.1177/0950017006069814>

Acerca de los autores

MARCIA LEITE es doctora en Sociología por la Universidade de São Paulo (USP), Brasil. Actualmente es profesora invitada de la UAM.Cuajimalpa, en México y profesora colaboradora de la Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), en Brasil. Se ha dedicado a la Sociología del Trabajo, especialmente en los temas: mercado de trabajo; género y trabajo y trabajo de plataforma.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Leite, Marcia, Biavaschi, Magda, Vallejos, Bárbara, & Lapa, Thaís. (2023). Reforma trabalhista, pandemia e implicações sobre as mulheres. *Revista Sociologia & Antropologia*, 14. [Financiado por CLACSO].
2. Leite, Marcia. (2023). O trabalho de cuidado e a reprodução social: Entre o amor, o abuso e a precariedade. *Contemporânea* (Online, 13), 11-32.
3. Leite, Marcia P. (2021). Terceirização no Brasil: O embate entre sindicatos e patronato. *Caderno CRH* (Online, 34), 1-13.

CARLOS SALAS PÁEZ es doctor en Economía por la UNAM y Prof. del Departamento de Economía de la UAM-Azcapalco y miembro del SNII, con especialidad en Economía del Trabajo.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Salas-Páez, Carlos, Hermanson, Jeffery David, & Quintana-Romero, Luis. (in print, 2024). *Unions and strikes in contemporary Mexico. Workers of the World*.
2. Salas-Páez, Carlos, & Quintana-Romero, Luis. (2023). Desigualdad e impactos distributivos de la pandemia de COVID-19 en los estados mexicanos. En F. Lozano Ascencio, M. Valdivia López, & M. A. Mendoza González (Coords.), *Pandemia y desigualdades sociales y económicas en México* (pp. 123-158). CRIM, UNAM.

3. Salas-Páez, Carlos, Quintana-Romero, Luis, Mendoza-González, Miguel A., & Álvarez-García, José. (2022). Analysis of job transitions in Mexico with Markov chains in discrete time. *Mathematics*, 10, 1693. <https://doi.org/10.3390/math10101693>

ESTHER MORALES FRANCO es Profesora investigadora Titular Nivel C, del Departamento de Estudios Institucionales de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) Unidad Cuajimalpa. Es miembro del SNII y del Cuerpo Académico Derecho Administración e Instituciones. Actualmente es Secretaria Académica de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Cuajimalpa. Es Doctora y Maestra en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Las líneas temáticas que aborda son: La formación universitaria en la era digital, los impactos de la integración tecnológica en las organizaciones y las disrupciones en el mundo laboral desde una mirada ética y una perspectiva de género.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Ramírez Faúndez, Jaime, & Morales Franco, Esther. (2021). *Empresa valor-conocimiento* (1.ª ed.). Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana.
2. Morales Franco, Esther, Peñalosa Castro, Eduardo, Quiñónez Salcido, Aureola, Carrillo Andrés, Sandra Alejandra, & Moranchel Pocaterra, Mariana. (2020). *Avatares de la digitalización en la formación universitaria*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana.
3. Morales Franco, Esther, Quiñónez Salcido, Aureola, & Carrillo Andrés, Sandra. (2022). Aprendizaje activo mediado por los simuladores de gestión. *Company Games & Business Simulation Academic Journal*, 2(1), 61-68.