

La Pandemia como posibilidad de precarización del trabajo y del empleo

The Pandemic as a possibility of precarious work and employment

A Pandemia como possibilidade de precarização do trabalho e do emprego

Tania Aillón Gómez¹

Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE) de la Universidad Mayor de San Simón
Cochabamba-Bolivia

Resumen: Este artículo es resultado de la participación en la mesa redonda: “Trabalho Precário no Contexto da pandemia: Olhares sobre América latina”, organizada por la Universidad Federal de Uberlândia, él valora las tendencias del trabajo y el empleo durante la pandemia por Covid-19; bajo el postulado de que un desastre sanitario no es solo natural; sino también resultado de prácticas humanas dentro de determinadas relaciones sociales. Esto hace que los riesgos por Covid-19 como la exposición al contagio o al desempleo, no sean los mismos para todos. En este sentido, los cambios en el empleo y en el trabajo, durante la pandemia por Covid-19, son resultado de la relación laboral, que, dentro del capitalismo, es una relación mercantil, permeada por desigualdades de clase, de género y étnicas.

Palabras clave: Pandemia. Trabajo. Empleo. Riesgo. Relación salarial.

Abstract: This article is the result of participation in the conference: Precarious Work in the Context of the Pandemic, organized by the Federal University of Uberlandia. The article values work and employment trends in the course of Covid-19 pandemic; under the postulate that a health disaster is not only natural; but also, the result of human practices within certain social relations. This means that the risks from Covid-19, such as exposure to contagion or unemployment, are not the same for everyone. In this sense, the changes in employment and work during the Covid-19 pandemic are the result of the employment relationship, which, within capitalism, is a mercantile relationship, permeated by class, gender and ethnic inequalities.

Keywords: Pandemic. Work. Employment. Risk. Relationship.

Resumo: Este artigo é o resultado da participação na mesa-redonda: “Trabalho Precário no Contexto da pandemia: Olhares sobre América latina”, organizada pela Universidade Federal de Uberlândia, o qual avalia as tensões do trabalho e do emprego durante a pandemia de Covid-19, diante do postulado de um desastre sanitário não apenas natural, mas também resultado de práticas humanas marcadas por determinadas relações sociais. Isso faz com que os riscos da Covid-19, como a exposição ao contágio ou ao desemprego, não sejam os mesmos para todos. Neste sentido, as mudanças no emprego e no trabalho, durante a pandemia por Covid-19, são resultantes de relações laborais, que, no capitalismo, é uma relação mercantil, permeada por desigualdades de classe, de gênero e étnicas.

Palavras-chave: Pandemia. Trabalho. Emprego. Risco. Relação salarial.

¹ Doctorado en Sociología por la Universidad de Nanterre Paris X, Francia. Profesora Titular e investigadora del Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE) de la Universidad de San Simón, Cochabamba – Bolivia. Miembro del Grupo de Estudios del Trabajo “Llankaymanta”, Cochabamba-Bolivia. E-mail: ledaillon@hotmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6529-7023>.

Recebido em: 31 de janeiro de 2022**Aceito em:** 14 de março de 2022

Introducción

La pandemia de Covid-19 provocó la peor crisis económica desde la gran depresión, con efectos devastadores sobre la economía y la sociedad, debido a que numerosos países pusieron en suspenso sectores enteros de su economía en un intento por limitar la propagación del virus. En la región de América latina y El Caribe, según anunciaba la CEPAL/OIT (2020), la reducción de la actividad económica, en particular en China, los Estados Unidos y Europa, tuvo repercusiones negativas en términos del volumen y el precio de los productos que la región exporta. Muchos países se vieron gravemente afectados por la reducción de las remesas de los migrantes y la disminución del turismo, todo esto en un momento de vulnerabilidad macroeconómica, cuando el espacio fiscal de la mayoría de los países de la región, estaba reducido por los limitados ingresos públicos, debido a la ralentización de la actividad económica.

En estas condiciones, la gestión de la pandemia por Covid-19, que supuso cuarentenas y prácticas de distanciamiento social, provocó un impacto en el trabajo y el empleo sin precedentes. De distinta forma; se trate de países centrales o periféricos, en el curso de semanas los índices de desempleo se dispararon; de la misma manera que el paro parcial, los horarios flexibles, los retiros y el aumento de los trabajadores informales. En tiempo récord el panorama del empleo se reconfiguró con serias consecuencias para la reproducción familiar, en una sociedad en la que la sobrevivencia está mediada por la posibilidad de contar con dinero para intercambiarlo por bienes y servicios en el mercado. Los empleadores, por su parte, se vieron impelidos a solicitar apoyo económico de los gobiernos, para proteger sus negocios, al mismo tiempo que llevaron adelante transformaciones en las formas de gestión de la fuerza de trabajo, para implementar medidas de bioseguridad o responder a las exigencias de distanciamiento, en un contexto de drástico shock de demanda que restringió sus mercados.

Para los trabajadores, la situación significó pérdidas de empleo, disminución de ingresos; aumento de problemas de salud relacionados con la organización del trabajo, tanto en las actividades presenciales como por teletrabajo. De ahí que las demandas laborales de los trabajadores se concentraron en la defensa del derecho a la salud; en el pedido de medidas de bioseguridad y de protección social; en el respeto a la estabilidad laboral, toda vez que los sectores subalternos fueron los más golpeados por el contagio y la muerte por Covid-19

(LUNA-GARCÍA Y TORRES-TOVAR, 2020). De la misma manera, las diferencias en las posibilidades de acceder a garantías de protección frente a la pandemia, sacaron a relucir las profundas desigualdades sociales, para garantizarse la vida y la salud.

En este contexto, el objetivo de nuestro artículo es valorar las principales transformaciones que en el trabajo y en el empleo se han producido durante la pandemia, poniendo a estas transformaciones como una puerta de entrada para comprender, cómo responde la sociedad organizada alrededor del mercado, en una situación de crisis sanitaria por Covid-19.

La aproximación epistemológica

Desde nuestra perspectiva epistemológica, la pandemia no puede ser explicada como algo separado o exterior a la cultura, la economía y la vida cotidiana. El surgimiento y la expansión de un virus como el Covid-19, forman parte de la relación metabólica entre la sociedad y la naturaleza (HARVEY, 2020). En nuestra sociedad, el capitalismo, como forma dominante de organización de la economía, modifica las condiciones medioambientales de su propia reproducción, provocando consecuencias que no controla (como el cambio climático). Desde esta perspectiva, no existe un desastre sanitario como el Covid-19, que sea solo natural; si bien los virus mutan todo el tiempo, para preservarse, las condiciones en las que un virus se convierte en amenaza para la vida, dependen de las prácticas humanas (HARVEY, 2020) inmersas en relaciones sociales que reproducen desigualdades de clase, de género, étnicas, etc.

En este sentido, aunque exista la posición más o menos difundida de que las enfermedades no hacen distinciones sociales de clase, porque la producción industrial va paralela a la universalización de los peligros (independientemente de los lugares de su producción) y a los riesgos de la modernización (con la que se relativizan las diferencias y los límites sociales) (RAMIREZ, 2014), nosotros sostenemos, más bien, que, aunque la posibilidad de los riesgos que genera la pandemia alcance a todos, el grado de exposición al contagio, a la muerte, al desempleo, etc., no es el mismo en todos los casos. La gestión del riesgo no es externa al contenido de las relaciones sociales, por lo que los cambios en los mercados de trabajo y en la organización de los procesos de producción y distribución, en el curso de la pandemia por covid-19, son el resultado no solo de requerimientos técnicos, sino de las relaciones de subordinación, de explotación y de dominación que caracterizan a la relación laboral dentro del capitalismo, al interior de la cual, mediante negociaciones y luchas, se define quienes asumirán en mayor grado los riesgos en juego.

De ahí que la entrada para comprender la dinámica de la gestión del riesgo en la sociedad capitalista, sea la relación salarial, como dispositivo central de producción y gestión

de la reconstrucción permanente y forzosa de la unidad entre trabajo y capital. Una relación salarial que se caracteriza por la inestabilidad, fragilidad y condicionalidad del trabajador en su función ("adaptabilidad") y en su carrera profesional ("empleabilidades") [cf. ALALUF, 1993, cit. CASTILLO Y GARCÍA LÓPEZ, 2001]; relación salarial que, en este periodo histórico, está atravesada por la gestión de la pandemia, de acuerdo a las particularidades de cada oficio o profesión, región o país de los que se trate. Desde esta perspectiva, es necesario estudiar las transformaciones en los criterios de acceso y salida de los mercados de fuerza de trabajo, pero también, la dinámica que asume la producción, y las condiciones de su ejercicio, es decir, se deben estudiar las transformaciones de la articulación trabajo/empleo [CF. ALALUF, 1993, CIT. CASTILLO Y GARCÍA LÓPEZ, 2001] dentro de los riesgos producidos por la pandemia por covid-19.

Las tendencias del empleo durante la pandemia

Como mencionamos, la gestión de la pandemia por Covid-19 ha provocado profundos y abruptos cambios en el mundo del trabajo, debido a que inmovilizó a nivel mundial, el aparato productivo, bloqueando importantes canales de circulación de productos, servicios y personas, pero también, ha exigido la reinversión inmediata de los procesos productivos, ante la subida y cambios en la demanda de los bienes y servicios. Esto ha tenido consecuencias inmediatas en el empleo de amplios grupos de trabajadores y trabajadoras.

De acuerdo a las prioridades establecidas por la gestión de la pandemia, se realizó una diferenciación entre trabajadores esenciales y no esenciales, los primeros están asociados a aquellas actividades, que pese a las cuarentena debían continuar en marcha, por esto parte de estos trabajadores permanecieron en sus puestos de trabajo de forma presencial, pese al riesgo que esto implicaba; mientras otros pasaron a realizar sus tareas bajo la modalidad de teletrabajo(desde los domicilios), que modificó la relación trabajo-familia y en ciertos casos, extendió e intensificó la jornada laboral.

En países con importante presencia de trabajo familiar o por cuenta propia, los trabajadores enfrentaron serias consecuencias sobre su economía familiar con la imposición de las medidas de aislamiento y por la falta de medidas de protección social frente al desempleo. Pero también, la crisis sanitaria hizo emerger a una población que puede ser vista como prescindible para el funcionamiento de la economía capitalista: se trata de los trabajadores que realizan actividades presenciales que son consideradas como no esenciales, donde se generalizó el desempleo o el subempleo, trabajadores que habrían enfrentado los mayores costos en

pérdida de vidas (GARCÍA Y TORRES TOVAR, 2020). Esta primera parte está dedicada a identificar estas tendencias remarcables del empleo en el curso de la pandemia.

El incremento del desempleo y el subempleo durante la crisis sanitaria

En los países centrales, la pandemia de Covid-19 provocó la peor crisis económica desde la gran depresión con efectos devastadores sobre la economía y la sociedad (OCDE, 2020)², efectos que han producido una pérdida generalizada del empleo, reducciones masivas del tiempo de trabajo y reducciones salariales (OCDE, 2021), hasta el punto en que muchos hogares, incluso en países de Europa, se vieron imposibilitados de cubrir sus facturas habituales. De acuerdo a la encuesta de la OCDE (2020), la incidencia negativa de la crisis sanitaria sobre las horas trabajadas en la primavera de 2020, fue 10 veces más fuerte que la observada en los primeros meses de la crisis financiera mundial de 2008. Esto se explicaría, a partir de que muchos países pusieron en suspenso sectores enteros de su economía en un intento por limitar la propagación del virus. En esta situación, los Estados de los países centrales tomaron medidas para implementar el paro parcial o las subvenciones salariales, con la finalidad de reducir los costos de la fuerza de trabajo e impedir la brusca subida del desempleo, a la vez que se buscaron atenuar las dificultades financieras producidas por la indemnización al paro parcial³. En mayo de 2020 estos planes de retención de puestos de trabajo apoyaron a alrededor de 50 millones de puestos de trabajo en muchos países de la OCDE, diez veces más que durante la crisis financiera mundial de 2008-09 (OCDE, 2020). Los trabajadores han cooperado para negociar acuerdos en torno a planes de conservación del trabajo con el fin de evitar recortes directos de sus puestos de trabajo, en particular, aceptando la reducción de horas de trabajo (OCDE, 2020).

Entre los hogares que perdieron sus trabajos durante la pandemia, el 68% tuvo serias dificultades para pagar sus facturas, por lo que la crisis del Covid-19 generó preocupaciones

² La **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** es un Organismo Internacional de carácter intergubernamental del que forman parte 38 países miembros. La OCDE fue creada en 1960 con sede en París, para dar continuidad y consolidar el trabajo realizado por la antigua Organización Europea de Cooperación Económica (OECE) que se había constituido para canalizar la implementación del Plan Marshall. La OCDE sustituyó a ésta en la tarea de impulsar la reconstrucción y el desarrollo en el continente tras la Segunda Guerra Mundial.

³ La investigación desarrollada por la OCDE muestra que, en muchos de sus países miembros, los hogares han experimentado varios tipos de interrupciones en el empleo. Los encuestados indicaron las siguientes perturbaciones: Sistema de paro técnico o retención laboral (9,9%); reducción del tiempo de trabajo o régimen de desempleo parcial (13,2%), salario reducido por el empleador o pérdida de ingresos de su propio negocio (16,8%). Además, el 12,3% de los encuestados dice haber tomado (ellos mismos o un miembro del hogar) una licencia remunerada o no remunerada, y el 3,7% renunció a su trabajo. En países latinoamericanos como Chile y México, que también fueron considerados en la encuesta, este porcentaje sube a 65%. Según el mismo estudio, en promedio, en los 25 países considerados, más de un tercio (37%) de los encuestados, informan que su hogar ha experimentado al menos una interrupción relacionada con el empleo, en forma de pérdida de empleo, despido, recurso a un sistema de retención de empleo, reducción de jornada laboral y / o reducción de salario. Cuando se tienen en cuenta el tiempo libre remunerado, el tiempo libre no remunerado y las renunciaciones, el total aumenta al 44,2% (OCDE, 2020).

sobre la situación financiera. Un abrumador 81% de los encuestados que perdieron su trabajo (o un miembro de su hogar lo perdió), decía estar preocupado por el equilibrio financiero, social y económico general de su hogar durante los próximos dos años⁴. En general, el 69% de los hogares con dificultades financieras, pero que no experimentaron una pérdida directa de empleo, sufrieron alguna otra forma de interrupción relacionada con el trabajo, como reducción del tiempo de trabajo o de los salarios.

Los encuestados de hogares de bajos ingresos, independientemente de su situación profesional, fueron en promedio los que tuvieron más dificultades para pagar sus facturas. Entre los 25 países estudiados por la OCDE, aquellos con niveles más altos de PIB per cápita y que históricamente gastan más dinero en programas sociales (países centrales), son aquellos en los que existieron menos probabilidades de enfrentar dificultades financieras en el hogar desde el inicio de la pandemia. Estas correlaciones se explican en parte, por los altos niveles de dificultades financieras reportados en Chile, México y Turquía, países donde los niveles de gasto social y PIB per cápita son inferiores al promedio de la OCDE. Estos son también, los países con las tasas de empleo informal más altas en el área de la OCDE y donde muchos trabajadores están excluidos de los sistemas contributivos de protección social. Sin embargo, excluyendo estos tres países, persisten correlaciones negativas entre el PIB per cápita anterior a la crisis, el gasto público social anterior a la crisis y las dificultades financieras reportadas durante la pandemia (OCDE, 2020).

Cabe resaltar que la pérdida del empleo, los paros parciales, la reducción salarial o la reducción en horas trabajadas no golpearon de igual forma a los distintos sectores de trabajadores, de acuerdo al mismo estudio de la OCDE, las interrupciones laborales fueron relativamente más graves para los jóvenes y los padres con niños en casa⁵. Los jóvenes corrieron un mayor riesgo de perder el empleo durante la pandemia que otras personas en edad de trabajar, con una tasa de desempleo juvenil promedio del 18,5% en el tercer trimestre de 2020. De hecho, los adultos jóvenes se encuentran entre los más afectados porque tienden a tener trabajos menos seguros y menos cualificados y están más representados en los sectores más afectados por la crisis, como el turismo y la restauración (OCDE, 2020). Dentro de la misma tendencia, la pandemia afectó en el empleo de manera uniforme a los jóvenes; en varios países, las mujeres jóvenes fueron las más afectadas, en relación a los hombres, debido a que;

⁴ Incluso, entre aquellos que no reportan la pérdida del empleo en el hogar, el 65% dice estar algo o muy preocupado por su seguridad social y económica en los próximos dos años. Más del 70% de los encuestados que informaron haber perdido su empleo durante la pandemia, experimentaron dificultades financieras en nueve países: Canadá, Chile, Estados Unidos, Grecia, Italia, México, Noruega, Eslovenia y Turquía (OCDE; 2020).

⁵ En los países participantes en la encuesta de la OCDE, en promedio, el 41% de los hogares con niños, cuyos padres no pidieron licencia en el trabajo (remunerada o no) informan otras formas de interrupción del empleo, como la pérdida de empleo, desempleo técnico, reducción de horas de trabajo, etc.

en general, independientemente de su edad, se encuentran en importante proporción, trabajando en sectores como restaurantes, hoteles y venta minorista⁶.

En la región de América latina y El Caribe, la reducción de la actividad económica, en particular en China, los Estados Unidos y Europa, tuvo efectos negativos inmediatos. Algunos importantes sectores productivos de los países de la región, están insertos en cadenas globales de valor en las que los Estados Unidos y China desempeñan un papel fundamental. Además, muchos países se vieron seriamente afectados por la reducción de las remesas de los migrantes y la disminución del turismo. Por otra parte, el deterioro de las condiciones financieras a nivel mundial incrementó la volatilidad regional a niveles históricos, con salidas masivas de capitales desde los mercados emergentes, una depreciación de la mayor parte de las monedas respecto del dólar y fuertes aumentos de los niveles de riesgo soberano (CEPAL/OIT, 2020).

A este importante choque externo, se sumó el hecho de que la pandemia afectó a América Latina y el Caribe en un momento de debilidad y vulnerabilidad macroeconómica. La región enfrentó la crisis sanitaria, con un espacio fiscal reducido por los limitados ingresos públicos, debido a la ralentización de la actividad económica, la evasión fiscal, el descenso de los precios internacionales de las materias primas, la reducción de aranceles por la apertura comercial y la creciente renuncia fiscal por concesiones a las zonas francas y la maquila (CEPAL/OIT, 2020).

Siguiendo a la CEPAL/OIT, este escenario acarrea a la región a la mayor crisis económica y social de las últimas décadas, que afectó de manera muy negativa al empleo, a la lucha contra la pobreza y a la reducción de la desigualdad, compromisos que fueron incluidos por los gobiernos, en la agenda 2030, para el desarrollo sostenible. De acuerdo a los cálculos del mismo organismo, la caída del PIB regional, para el 2020, se pronosticó en un 5,3%, con un aumento de la tasa de desocupación de al menos 3,4 puntos porcentuales, hasta alcanzar una tasa del 11,5% a los finales de 2020⁷. La organización internacional del trabajo (OIT, 2020) calculó para el segundo trimestre de 2020, una caída de las horas de trabajo de alrededor del 10,3%, equivalente a la pérdida de trabajo por parte de 31 millones de trabajadores. El deterioro de la calidad del empleo caracterizó este proceso de aumento del desempleo, por el incremento del empleo informal y el subempleo; en consecuencia, los niveles de pobreza aumentaron de forma

⁶ Ciertos sectores, especialmente aquellos que son predominantemente femeninos o con una fuerte presencia de otras categorías de trabajadores en riesgo de vulnerabilidad, como los jóvenes o los inmigrantes, por ejemplo, los restaurantes, los hoteles y el comercio minorista no alimentario, se han visto fuertemente afectados.

⁷ Es importante considerar, para fines analíticos, que no todos los sectores económicos fueron afectados de la misma manera y en el mismo grado, los estudios sobre este punto destacan la heterogeneidad de situaciones, se identifica que los sectores más afectados fueron los de turismo, hotelería y restauración, seguidos del sector comercio que fue drásticamente afectado por la cuarentena; mientras que todos los ramos industriales relacionados con la producción de bienes y servicios de bioseguridad, han tenido más bien un boom de demanda, de la misma manera que el sector económico dedicado a la producción y distribución farmacéutica.

notoria. La CEPAL/OIT estima que la tasa de pobreza podría aumentar hasta 4,4 puntos porcentuales y la de pobreza extrema, 2,6 puntos porcentuales con respecto a 2019. Esto implica que la pobreza alcanzaría al 34,7% de la población latinoamericana (214,7 millones de personas) y la pobreza extrema, al 13% (83,4 millones de personas) (CEPAL/OIT, 2020).

El auge de las plataformas en la generación del empleo

La pandemia de la Covid-19 exacerbó la emergencia de las plataformas digitales como forma de organización empresarial, debido a las cuarentenas impuestas y al cierre físico obligatorio de muchas tiendas, por el temor al contagio, lo que incrementó el crecimiento sin precedentes del comercio electrónico. Durante la segunda mitad de marzo y comienzos de abril de 2020, las ventas online aumentaron un 28% en Bogotá, un 119% en Chile y hasta un 300% en Argentina, en relación a las semanas previas al inicio de las medidas de aislamiento y prevención asociadas a la Covid-19 (WELLER, 2020). Lo sorprendente en el año 2020 es el gran dinamismo del llamado capitalismo transnacional de plataforma, con la generalización del distanciamiento físico, la digitalización de las actividades se ha transformado en un boom, ya se trate del comercio, del teletrabajo, las video conferencias, del consumo de bienes numéricos, sin olvidar la educación a distancia (BOYER, 2020).

Mediante las plataformas, las empresas expandieron las oportunidades de mercado sin grandes inversiones en medios de producción o en personal y sin gran experiencia en el manejo informático, bastó tercerizar todo un segmento de negocio, mediante las aplicaciones de reparto de bienes y servicios que ofrecen estas plataformas⁸. Estudios sobre el tema, muestran que, debido a las medidas adoptadas por las autoridades en la mayoría de los países de la región, para restringir la movilidad (cuarentenas, toques de queda, cordones sanitarios, etc.), aumentó la demanda de las plataformas digitales de transporte. De hecho, plataformas como las de Uber, ante este crecimiento de la demanda de entrega a domicilio, optó por potenciar su plataforma *Uber Eats*, y creó nuevas oportunidades, para que sus conductores puedan realizar repartos (*Uber Flash*) o compras a través de la asociación con diversos locales adheridos (*Uber Shopping*) (WELLER, 2020)⁹. Esta transformación organizativa del trabajo trajo la difusión de nuevas

⁸ Estas plataformas brindan la infraestructura técnica para que los solicitantes del servicio den a conocer tareas por medio de anuncios entre un gran número de trabajadores potenciales en distintos enclaves geográficos y circunstancias económicas ("el grupo de personas") y para obtener y evaluar los resultados de las tareas terminadas y para pagar a los trabajadores individuales por los servicios prestados. Por otra parte, brindan servicios e infraestructura a los trabajadores desde una posición centralizada en la que ellos encuentran tareas de muchos solicitantes, un método para entregar el producto del trabajo y la infraestructura técnica y financiera para cobrar por la tarea terminada.

⁹ Este aumento del comercio en línea, impulsado por el comercio grande o pequeño, se ha traducido en el crecimiento del trabajo de mensajería y reparto realizado a través de plataformas digitales según el Gerente de *Uber Eats* para América Latina, la demanda por los servicios de esta plataforma se duplicó entre abril de 2019 y abril de 2020.

formas de empleo vinculadas a las plataformas digitales, en un contexto de aumento de la desocupación y de falta de oportunidades.

Las empresas organizadas como plataformas operan con un sistema de trabajo hiperterciarizado, donde prolifera la subcontratación, con trabajadores tratados como “contratistas independientes” más que como “empleados”¹⁰, esto permite a las empresas un ahorro de hasta el 30% de los costos laborales. Una multitud de nuevas tareas se puede ahora llevar adelante en línea a través de *Mechanical Turk* y plataformas similares, ofertando empleos en mercados de trabajo globales, lo que facilita recortar costos, explotando trabajo barato en los países periféricos, con una presión a la baja de los salarios. Se trata de un mercado de trabajo formado por trabajadores contratados a destajo, un mercado de trabajo ultramoderno que paradójicamente, se asemeja al de los jornaleros en trabajos de construcción, trabajos agrícolas temporales, trabajos portuarios; jornaleros que se presentan cada mañana con la esperanza de encontrar trabajo por el día; con la diferencia de que ahora los teléfonos móviles se convierten en vehículos para adscribirse a un trabajo temporal. Actualmente, la mayor parte del trabajo en plataformas digitales no está sujeta a ninguna normativa laboral, de modo que los trabajadores tienen poco control sobre cuándo tendrán trabajo o sobre las condiciones de este trabajo.

De acuerdo a un estudio de la OIT publicado el año 2019, muchos trabajadores de las plataformas digitales viven una situación económica precaria. Una de cada cinco personas vive en un hogar cuyo ingreso mensual no es suficiente para cubrir las necesidades básicas. Esta proporción es especialmente alta entre los trabajadores de plataformas digitales de África (42 por ciento), de Asia y el Pacífico (24 por ciento), y de América Latina (23 por ciento), mientras que es menor, aunque igualmente significativa, en América del Norte y en Europa y Asia Central (alrededor del 17 por ciento). Un porcentaje mayor de encuestados (42 por ciento) vive en hogares que no tienen suficiente dinero ahorrado para cubrir una emergencia que equivalga a los ingresos de un mes. Además, alrededor del 44 por ciento de los hogares tienen deudas contraídas por préstamos estudiantiles, cuotas por la compra de un automóvil, gastos médicos o jurídicos, o préstamos de parientes (sin contar los préstamos hipotecarios) (OIT, 2019).

¹⁰ Entre las limitaciones que presenta esta figura laboral en gran parte de los países de la región, se encuentra la falta de cobertura por enfermedad profesional o la imposibilidad de acceder a licencias por enfermedad (LÓPEZ MOURELO, 2020, cit. CEPAL/OIT, 2020).

Las transformaciones en las condiciones de trabajo durante la pandemia

La necesidad de responder a los requerimientos de bioseguridad, para disminuir el riesgo de propagación del Covid-19 (servicios de educación, administrativos, etc.), o para ajustar la producción a una contracción o expansión de la demanda, exigieron una reorganización inmediata de los procesos de trabajo, para un importante contingente de trabajadores que sobre la marcha, tuvo que adaptarse a una situación, que muchas veces significó la precarización de sus condiciones de trabajo.

Precarización de las condiciones de trabajo entre los trabajadores esenciales

Los trabajadores que tuvieron que presentarse en el trabajo, sean cuales sean las condiciones, fueron los trabajadores más tocados por el virus, por su sobreexposición a la contaminación. Ellos enfrentaron grandes modificaciones en sus condiciones de trabajo para hacer frente a las necesidades de la población, en ocupaciones en las que, de por sí, las condiciones eran ya degradadas.

Entre estos trabajadores, las investigaciones realizadas muestran una fuerte carga emocional provocada por el miedo. Una investigación realizada en Colombia, entre médicos y personal de salud, da cuenta de que más del 70% de los evaluados tenían miedo de padecer Covid-19, de ser fuente de contagio para sus familias, de ser portadores asintomáticos e incluso morir trabajando en espacios laborales con alto riesgo de infección, insuficiente o inadecuado equipamiento de protección y falta de insumos sanitarios o terapéuticos. El aislamiento, el agotamiento con jornadas extensas y falta de contacto familiar, son otros factores que contribuyeron a la presencia de síntomas de estrés o ansiedad, sentimientos de pánico, depresión y angustia en trabajadores que desempeñan sus labores en medio de la pandemia. En este caso, la posible contaminación aparece como una condición más del trabajo, una pena singular con la que los asalariados deben convivir cada día.

A la intensificación del trabajo, provocada por las demanda creciente de la población en servicios de salud, distribución de fármacos y de implementos de limpieza, se suman los requerimientos asociados a las prácticas para prevenirse contra el virus: ducha, desinfección de puntos de contacto, lavado el puesto de trabajo y el estrés provocado por cambios de horarios, trabajos de noche, cambios de urgencia sin capacitación previa, horas complementarias para los trabajadores a tiempo parcial, incremento de ordenes en hospitales y farmacias, etc.

En países como Bolivia, la condición de trabajo de los recogedores de basura ilustra las situaciones extremas que vivieron los trabajadores esenciales en el curso de

las cuarentenas por la pandemia: barbijos insuficientes, falta de protocolos de bioseguridad, sobre carga de rutas de recojo de basura y el tiempo ajustado. Todo esto, mantuvo a los trabajadores de la empresa municipal de recojo de basura, apesurados en su tarea; en muchos casos, sin posibilidades de establecer distanciamiento con los vecinos. Para el mes de junio de 2020 (etapa de ascenso de los contagios), se presentaron los primeros enfermos de Covid-19 entre estos obreros y según sus testimonios, a los posibles infectados no se les realizó la prueba pertinente; al contrario, siguieron sus labores pese a presentar síntomas de Covid-19. para los directivos de EMSA (Empresa municipal de servicio de aseo), dar permiso con remuneración a los obreros con síntomas y contratar reemplazantes, significaba un aumento de presupuesto, por ello prefirieron dejar que los obreros con síntomas trabajen con normalidad (CASTRO, 2020)¹¹.

Con la entrada a la cuarentena rígida, el gobierno en Bolivia aprobó normas que regulaban la movilización de la fuerza de trabajo de diversas empresas, consideradas necesarias para la provisión de servicios básicos, con lineamientos generales de bioseguridad, que las empresas debían poner en práctica, para prevenir el contagio entre los obreros. Se establecieron una serie de licencias especiales a los trabajadores más vulnerables, a los efectos mortales del Covid-19 y se reguló la jornada de trabajo y el procedimiento de notificación de casos sospechosos de Covid-19. Pero esta normativa no fue acatada por importante proporción de empresas, pese a que se determinó la clausura del establecimiento, como sanción por el incumplimiento a las medidas de bioseguridad; en consecuencia, los contagios por Covid-19 proliferaron, mientras los obreros seguían denunciando que los patrones se negaban a dar licencia a los trabajadores que presentaban síntomas de Covid-19¹².

El aumento de las desigualdades frente al riesgo con la expansión del teletrabajo

¹¹El ajuste constante de personal es parte de la política de funcionamiento de EMSA; por lo tanto, no estaba en la perspectiva de los directivos, cambiar esta política, ni siquiera por la pandemia (CASTRO, 2020). en el mes de julio de 2020, frente al aumento de contagios al interior de la empresa, los obreros denunciaron que después de mucha insistencia, lograron que la empresa les dote de algunos insumos de bioseguridad: “[A]nte los reclamos pusieron cámaras de desinfección y turriles con lavandina. a nosotros nos dieron dos barbijos para el mes y un alcohol en gel; la ropa de trabajo es la normal; no tenemos máscaras, solo el personal administrativo” (testimonio obrero de EMSA). Producto de toda esta política laboral, los obreros de EMSA anunciaban para el mes de julio, que cuatro funcionarios de EMSA habían perdido la vida a causa del Covid-19, otros 25 dieron positivo; de los cuales sólo tres habían recuperado hasta esa fecha. otros 31 obreros permanecían aislados porque se sospechaba que tenían la enfermedad. En una situación de pandemia, las políticas laborales vigentes en el servicio de recojo de basura y aseo público en EMSA mostraron sus consecuencias mortales (AILLÓN Y CASTRO, 2021).

¹² En estas condiciones, las inspecciones en los espacios de trabajo, por parte del Ministerio de Trabajo, como testimonian los mismos trabajadores; solo provocaban que los patrones provean de material de bioseguridad, para el momento que venían los inspectores, cuando les pasaban la voz de que venía la inspección (AILLÓN Y CASTRO, 2021).

La crisis sanitaria empujó a muchos trabajadores a realizar sus tareas laborales desde sus casas. Sin previsión alguna y sin estar, en muchos casos, preparados para hacerlo, se vieron obligados a convertir en oficina un rincón de la vivienda y a aprovisionarse de los implementos tecnológicos mínimos necesarios, en un espacio doméstico que de pronto se convirtió, no solo en centro de trabajo, sino también, en la escuela de los hijos.

De esta manera, se instaló el teletrabajo que es definido como la recurrencia a las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) (teléfonos inteligentes, Tablet, ordenadores portables, etc.), para efectuar tareas fuera de los locales que pertenecen al empleador. Se trata de una forma de organización de trabajo que ya existía con anterioridad a la pandemia, pero cuya aplicación en el curso de la misma, tuvo un récord sin precedentes. La OIT (2020) registró que, con la llegada de la pandemia, el teletrabajo fue asumido en América Latina por 23 millones de personas (entre 20% y 30% de los trabajadores) hasta el segundo trimestre de 2020, un incremento importante si se considera que antes de la pandemia, el teletrabajo constituía solo el 3% de la fuerza laboral en América Latina.

Solo las personas asalariadas con un empleo formalmente constituido, con alto nivel educativo, con relaciones de empleo estables, en ocupaciones profesionales, gerenciales y administrativas, y por supuesto, con acceso a las tecnologías necesarias para llevar a cabo sus tareas pudieron incorporarse al teletrabajo. Algunos estudios señalan que el teletrabajo es posible para más de la mitad de las personas con título universitario, frente a menos del 5% de los de formación secundaria. La OIT (2020) señala que, en los países de América Latina, sobre los que se dispone de estimaciones, un 23% de los trabajadores, en promedio, podría llevar a cabo sus actividades de manera remota. Esto se explicaría por el elevado número de trabajadores informales que no están en condiciones de aplicar teletrabajo en sus actividades, pero también, por la naturaleza de las actividades; habida cuenta que la posibilidad del teletrabajo depende del nivel de infraestructura tecnológica y de trabajadores con las competencias digitales necesarias.

El origen étnico diferente incidió también, en la posibilidad de acceder al teletrabajo. De acuerdo a la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU, la proporción de personas cuya actividad les permite trabajar en casa es de 29,9% entre los estadounidenses blancos y 10 puntos menos (19,7%) entre los afroamericanos e incluso más baja (16,2%) entre los hispanos, lo que implica diferencias que, en situación de pandemia, marcan un mayor o menor riesgo de contraer Covid-19.

El teletrabajo, considerado en principio, como una ventaja en relación al riesgo de contraer Covid-19, por permitir el trabajo desde casa, parece presentar sus propios problemas. En la actualidad, estudios que analizan los efectos del teletrabajo, sacan a la luz los desafíos

que plantea esta forma de organización del trabajo, uno de ellos, las dificultades de conciliación entre trabajo y familia. El aumento de la violencia de género, cuando el espacio doméstico se convierte en espacio laboral es otra de ellas, otra tiene relación con la interferencia entre el trabajo de oficina y el trabajo de cuidado, un desafío al que se enfrentan; sobre todo las mujeres, que son las que asumen en mayor grado, el cuidado de niños y ancianos¹³. En el mismo sentido, el teletrabajo lleva al riesgo del sobre trabajo, con jornadas extendidas facilitadas por la hiperconectividad, lo que explica que muchos trabajadores en países centrales como Francia, demanden el derecho a la desconexión. Ni duda cabe que el teletrabajo se convierte también en un dispositivo que atomiza a los trabajadores en el espacio doméstico, dificultando sus posibilidades organizativas para la movilización por sus demandas.

Las condiciones de trabajo en las plataformas digitales

Trabajar en plataformas digitales es considerado como algo nuevo y emblemático del trabajo del futuro, una forma de trabajo que en el curso de la pandemia, debido a que facilita el distanciamiento, creció significativamente. De acuerdo a la OIT (2021), el número de plataformas de trabajo en línea y de trabajo localizado (servicios de VTC y de reparto) tuvo un crecimiento sin precedentes, de ser 142 en 2010 alcanzó a 777 en 2020. Las plataformas de trabajo en línea se triplicaron y las plataformas de servicios de VTC y de reparto se multiplicaron casi por diez.

El trabajo en las plataformas digitales, consiste en actividades desarrolladas en plataformas de trabajo en línea (comúnmente conocidas como plataformas digitales de trabajo o *crowdwork*), que dan el trabajo a un grupo de personas indefinido y generalmente grande, mediante una convocatoria abierta que normalmente se hace por internet. Las tareas a realizar se asignan mediante aplicaciones de software (OIT, 2019), se trata de prestación de servicios de transporte (Uber), de distribución y entrega (“Pedidos Ya”) o de la realización de micro tareas, para zanjar brechas digitales que no pueden ser cubiertas por los automatismos, más precisamente, por la “inteligencia artificial” (NAKASHIMA, 2018; NEWMAN, 2017; DAVIES, 2017; ALBA, 2017, cit. OIT, 2019); por ejemplo, si una imagen cumple con una determinada serie de criterios)¹⁴. Las tareas van desde la sofisticada programación informática,

¹³ Las pautas prevalecientes de la división del trabajo por sexo a nivel del hogar, tienden a aumentar la carga de trabajo de las mujeres, las que tendrían que asumir tareas adicionales de cuidado de adultos mayores (con mayor riesgo de contagio) y de menores, a los que se debe acompañar en el proceso de educación a distancia (CEPAL/OIT, 2020; UNDP, 2020. Cit. WELLER, 2020).

¹⁴ La respuesta a problemas de esta naturaleza, se reorganiza para que pueda ser parcialmente automatizada y externalizada a una mano de obra de bajo costo, flexible y gestionada mediante algoritmos. Amazon, por ejemplo, describe el servicio que presta a los solicitantes como un tipo de “inteligencia artificial”, “mano de obra humana a pedido, ampliable, para realizar trabajos que los seres humanos hacen mejor que las computadoras, por ejemplo, el reconocimiento de objetos en las fotos”. Amazon creó la primera versión del sistema, originalmente una herramienta

el análisis de datos y el diseño gráfico, hasta las relativamente sencillas “micro tareas” de naturaleza administrativa. Los grupos de trabajadores que cubren múltiples usos y horarios, ofrecen a las empresas la posibilidad de realizar proyectos; con muchos trabajadores, a cualquier hora del día o de la noche; eso significa que las tareas pueden realizarse rápidamente (reducir el tiempo de trabajo, a través de su división en pequeñas tareas y su reparto entre un gran número de trabajadores)¹⁵.

La gestión y control del desempeño de estos trabajadores se realiza con algoritmos¹⁶, una característica que define a las plataformas digitales de trabajo. Desde su “geolocalización”, los trabajadores reciben instrucciones para prestar servicios locales, incluido el transporte (Uber), la entrega de comida a domicilio (Foodora, Deliveroo), las reparaciones domésticas (TaskRabbit) o los servicios en el hogar (care.com). La gestión mediante algoritmos va más allá de dirigir el trabajo y su planificación, llegando a controlar casi todos los aspectos del trabajo¹⁷. Esta forma de control del desempeño laboral, dificulta la organización de los trabajadores para reclamos o demandas a la patronal, aspecto que también incide en la permanencia de las condiciones precarias de trabajo que han proliferado con la llegada de la emergencia sanitaria provocada por Covid-19.

Cabe señalar, además, que, con la llegada de la pandemia, a las condiciones precarias del trabajo que ofertan las plataformas, se sumó el riesgo al contagio por Covid-19, debido a

de software interna, a principios de los años 2000 cuando empezó a luchar con entradas duplicadas del mismo producto en un mercado digital creciente. Como ofrecía productos de distintos proveedores del mercado, y cada proveedor cargaba información de los productos por separado, los mismos productos aparecían en el catálogo más de una vez y con información (nombre exacto, foto, descripción) que no coincidía a la perfección. Los posibles compradores del sitio se frustraban cuando en respuesta a sus búsquedas el sistema les mostraba múltiples registros ligeramente disímiles para el mismo producto real que se ponía a la venta. Amazon no pudo solucionar esta situación por medio de la informática, que debía haber reconocido y eliminado los duplicados, aunque esa tarea era sumamente sencilla para un ser humano. Entonces creó un sitio web interno para que usaran los empleados durante su “tiempo libre”. Los empleados podían usar el sitio para revisar las entradas del catálogo y marcar las duplicadas. Al darse cuenta de la potencia de esta herramienta para una amplia variedad de tareas, Amazon decidió abrir la plataforma a solicitantes externos de servicios, y a trabajadores externos, para realizar trabajos más allá de identificar entradas duplicadas de productos (SILBERMAN, 2018, cit. OIT, 2019).

¹⁵ Al aprovechar el potencial de un “grupo de personas”, una empresa puede acceder a miles de trabajadores que son capaces de, por ejemplo, procesar grandes series de datos en poco tiempo sin que la empresa tenga ninguna obligación contractual con ellos.

¹⁶ La gestión mediante algoritmos de la fuerza de trabajo, implica que el trabajo se asigna, se mejora y se evalúa a través de algoritmos y datos rastreados.

¹⁷ Möhlmann y Zalmanson (2017) definen cinco características de la gestión mediante algoritmos: (1) seguimiento continuo de la conducta de los trabajadores; (2) constante evaluación del desempeño de los trabajadores mediante la revisión de los clientes, pero también mediante la aceptación o el rechazo del trabajo por parte del cliente; (3) implementación automática de decisiones, sin que intervenga un ser humano; (4) interacción de los trabajadores con un “sistema” en lugar de con seres humanos, privándolos de cualquier oportunidad de los comentarios, la conversación o la negociación con su supervisor, típico de trabajos fuera de Internet; y (5) poca transparencia. La poca transparencia proviene de prácticas comerciales competitivas que impiden que las plataformas revelen cómo funcionan los algoritmos, pero también por la naturaleza adaptable de los algoritmos, que modifican las decisiones según los datos recopilados. Como lo explican Möhlmann y Zalmanson, generalmente las compañías no se sienten motivadas a revelar los criterios en los que se basan sus algoritmos, y a veces, ellas mismas no pueden explicar del todo los resultados, generando muy poca transparencia para quienes son gestionados mediante algoritmos.

que la naturaleza de gran parte del trabajo ofertado, exige el contacto directo con terceros (autos, locales comerciales, restaurantes y hogares de los clientes). En este contexto, los trabajadores de plataformas de reparto y transporte, han manifestado la falta de acceso a equipos de protección personal e higiene como mascarillas y alcohol en gel. En el caso concreto de la dotación de equipamiento de bioseguridad, para gestionar el posible contagio por Covid-19, de acuerdo a estudios de la OIT (2021), entre sus encuestados, cerca de la mitad de los trabajadores que recibieron un equipo de protección personal manifestaron que la cantidad o la calidad de los artículos suministrados era inadecuada, por lo que ocho de cada diez trabajadores realizaron gastos adicionales para comprar el equipo de protección personal, esto muestra la poca disposición de los patrones para asumir gastos relacionados con la preservación de la vida y la salud de los trabajadores.

De esta forma, a las condiciones precarias de trabajo existentes en el sector con anterioridad, como las largas jornadas de trabajo y la exposición a riesgos de seguridad vial (CEPAL/OIT, 2020), se suman los riesgos laborales del período de pandemia. Pese a todo ello, la situación de aumento del desempleo y subempleo en el curso de la pandemia, obligó a los trabajadores de plataformas a continuar con su actividad. De acuerdo a investigaciones realizadas por la OIT (2021), algunos trabajadores de las plataformas de trabajo localizado, manifestaron experimentar una gran ansiedad ante la posibilidad del contagio por Covid-19 durante realización de sus tareas; sin embargo, se quedaron trabajando durante toda la crisis por necesidad. Aproximadamente, el 70% de los trabajadores encuestados manifestaron preocupación frente a la posibilidad del contagio, al no contar con licencia remunerada por enfermedad o al no recibir compensación por poner en riesgo su salud, en un espacio laboral de gran flexibilidad laboral, donde no se reconoce el estatus de asalariado a los trabajadores.

Consideraciones finales

¿por qué la pandemia se convierte en oportunidad para precarizar aún más las condiciones de trabajo y del empleo, generando situaciones, que, en algunos casos, en lugar de mitigar el riesgo de contagio lo exacerba?

Para intentar una respuesta, es necesario, como planteamos en nuestra perspectiva epistemológica, considerar el carácter contingente y mercantil de la relación salarial que une a los trabajadores con su puesto de trabajo. Los despidos masivos, el recorte de las horas de trabajo, la sobreexplotación de los trabajadores esenciales, como parte de las prácticas patronales (que en mayor o menor grado han recorrido el mundo) y la incertidumbre en el futuro, vivenciada por los trabajadores, se sustentan en la ética basada en el intercambio de

equivalentes de la sociedad mercantil (PASUKANIS, 1976), según la cual, un trabajo sin equivalente en el mercado, es un trabajo sin posibilidades de existir. Si el patrón no necesita el plus trabajo del obrero, porque, como en este caso, con la pandemia, la capacidad de valorización de su inversión se encuentra trabada por el shock de demanda, el trabajador se ve impedido de producir su trabajo necesario y, por tanto, él y su familia se ven al margen de sus condiciones de reproducción como seres humanos (MARX, 1986).

Pero dentro de esta situación de pérdida de trabajo por la pandemia, la contingencia que caracteriza a la relación salarial, funciona con mecanismos que castigan a unos más que otros de acuerdo a la división social y técnica del trabajo. Los jóvenes (con menor estabilidad laboral en sus fuentes de trabajo) y las mujeres por su posición en los mercados de trabajo (donde se reproduce su condición de opresión) han sido los grupos más golpeados por el desempleo o la reducción de horas de trabajo (una forma de subempleo).

En el caso de los trabajadores esenciales aparecen con toda claridad, las paradojas que reproducen las relaciones mercantiles en que se basa la relación entre trabajadores y patrones. Por una parte, los dueños de las empresas reclaman que el trabajador pague el “equivalente” del salario con su presencia en el espacio laboral (para hacer espetar el de intercambio de equivalentes), pero; por otra parte, escamotea el costo de barbijos u otras condiciones de bioseguridad, poniendo en riesgo la vida de los trabajadores. En este caso, la ética mercantil consiste en reducir al mínimo los costes en condiciones de bioseguridad, con el fin de minimizar las pérdidas y maximizar las ganancias. Estas prácticas de escamoteo, que cobran vidas obreras están encubiertas por la propia moral y derecho burgueses: el que compró el trabajo por un salario tiene derecho a reclamar un equivalente de acuerdo a las reglas del mercado, sacando el mayor provecho posible, a la mercancía adquirida (AILLÓN Y CASTRO, 2021),

La proliferación del trabajo precario en las plataformas va en el mismo sentido: la pandemia en una sociedad regulada por el mercado, se convierte en una oportunidad de acumulación de capital, porque con el aumento del desempleo y del subempleo ensancha un ejército de desocupados que están dispuestos a trabajar por salarios muy bajos, con alto riesgo de contraer covid-19 en las cadenas de distribución, sin condiciones de bioseguridad adecuadas, largas jornadas de trabajo y exposición a riesgos de seguridad vial.

Las relaciones mercantiles explican, además, la acción ambigua del Estado a la hora de hacer respetar las normativas de gestión de la pandemia, porque de ellas proviene su doble función, como regente en una sociedad de (aparentemente) iguales en el intercambio, pero de realmente desiguales en la producción y distribución de la riqueza social (Aillón y Castro, 2021). De ahí que las funciones de los gobiernos como mediadores y aseguradores de las condiciones medias de explotación de la fuerza de trabajo, entren en contradicción con la

preservación de los intereses de los empresarios, lo que lleva, en situación de pandemia, a una explotación de la fuerza de trabajo, con altos costos humanos (muertes, enfermos, etc.). Todo esto muestra que las relaciones humanas sometidas a la ley del valor, reproducen una sociedad en la que una acción, que encarna verdaderamente, un principio ético, contiene también, la negación de este principio (PASUKANIS,1976).

En el mismo sentido, la información valorada, pone en cuestión las teorías que consideran que el riesgo a las enfermedades no hace distinciones sociales, debido a que la producción industrial iría paralela a la universalización de los peligros(independientemente de los lugares de su producción) y a los riesgos de la modernización (con la que se relativizan las diferencias y los límites sociales), lo que más bien se observa en los resultados de la gestión de la pandemia por Covid-19, es que la gestión del riesgo no es externa al contenido de las relaciones sociales, que en nuestra sociedad son relaciones de explotación, dominación y opresión, relaciones que se traducen en la gran desigualdad con la que se reparte el riesgo, no solo de enfermar o morir por enfermedad, de acuerdo a la posición laboral que se ocupe; sino de quedar sin recursos para reproducir la vida propia y de la familia, al quedar sin empleo o subempleado.

Referências

AILLÓN, T.; Castro, L. La duplicidad de la moral burguesa en la gestión del trabajo obrero durante la cuarentena por Covid-19 en Bolivia. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo (LAT)*, n.11, 2021. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/867> . Acceso: 28 enero. 2022.

BOYER, R. De la crise du capitalisme financier à celle de l'État néolibéral : la Covid-19. AOC Media, noviembre. 2020. Disponible en: <https://aoc.media/analyse/2020/11/09/de-la-crise-du-capitalisme-financier-a-celle-de-letat-neoliberal-la-covid-19/> . Acceso: 27 enero. 2022.

CASTILLO, C.; GARCÍA LÓPEZ, J. Marx, entre el trabajo y el empleo. Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, n. 23. 2001. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/6745/> . Acceso:31 enero. 2022.

CASTRO, L. La lógica capitalista en el servicio de aseo público: sobreexplotación y contagios por COVID. Grupo de Estudios del Trabajo Llank'aymanta, octubre. 2020. Disponible en: <https://llankaymantabolivia.blogspot.com/2020/10/la-precariedad-del-servicio-de-aseo.html> . Acceso: 27 enero. 2022.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE/ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID 19). 2020. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/ppt_version_final_oit-cepal-_covid-19_-_21-05-20.pdf . Acceso: 28 enero. 2022.

COLINA, R. Sobre la Legitimación del Derecho Penal del Riesgo. Boch Editor, 2014. 164 p.
DOI: <https://doi.org/10.2307/j.ctvrzgwmk>.

HARVEY, D. Política anticapitalista en tiempos de COVID-19. Sin Permiso, abril. 2020.
Disponible en: <https://www.sinpermiso.info/textos/politica-anticapitalista-en-tiempos-de-covid-19>. Acceso: 27enero. 2022.

LUNA GARCÍA, J. E.; TORRES TOVAR, M. 2020: Pandemia por Covid-19 y mundo del trabajo: una mirada desde los sectores subalternos. *Laboreal*, v. 16, n. 2. 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.4000/laboreal.17427> . Acceso: 28 enero. 2022. DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.17427>.

MÖHLMANN, M.; ZALMANSON, L. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber's autonomy. En: *Proceedings of the International Conference on Information Systems*, 2017, Seúl, 10 -13 de diciembre.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS: Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020: Crise du COVID-19 et protection des travailleurs. París, 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra, 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf. Acceso: 27 enero. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. *Panorama Laboral en tiempo de la COVID-19*. 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf. Acceso: 28 enero. 2022.

URTEAGA, E.; EIZAGIRRE, A. La construcción social del riesgo. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, n. 25, enero-junio. 2013. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297125768006.pdf>. Acceso: 28. Enero. 2022.

WELLER, J. La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67). Santiago, CEPAL, 2020. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf. Acceso: 28 enero. 2022.