

## El sentido del trabajo en disputa

Estatuto del trabajo y la remuneración  
en el trabajo de plataformas

**Mariela Quiñones Montoro y Leonardo Cosse Reyes**

### Resumen

El artículo se propone discutir sobre el estatuto del trabajo y la remuneración en el trabajo de plataformas, y a partir de allí observar cómo se construyen las *definiciones de situación* en torno a esta cuestión por parte de los actores del mundo del trabajo (Estado, empresarios y trabajadores), siendo que estas se encuentran en terrenos en los que resulta difícil establecer acuerdos sobre qué es el trabajo en este nuevo contexto y cómo pueden las instituciones del trabajo comprender y adaptarse para dar un marco de inteligibilidad a lo que allí ocurre. La discusión sobre la regulación del trabajo de plataformas que se procesa en Uruguay actualmente ofrece la ocasión de observar las tramas de significado en torno al estatuto del trabajo y la remuneración en la economía digital, y los desafíos que plantea para el movimiento sindical.

**Palabras clave:** Digitalización, trabajo, regulación, remuneración, plataformas

### Abstract

*The meaning of work in dispute: statute of work and remuneration in platform work*

The article aims to discuss the status of work and remuneration in platform labor, and from there observe how the definitions of the situation around this question are constructed by the actors in the world of labor (State, employers and workers), being that these are found in areas where it is difficult to establish agreements on what labor is in this context, and how labor institutions can understand and adapt to provide a framework of intelligibility to what happens there. The discussion on the regulation of platform labor currently processed in Uruguay offers the opportunity to observe the threads of meaning around the status of labor and remuneration in the digital economy, and the challenges it poses to the union movement.

**Keywords:** Digitalization, work, unions, regulation, remuneration, platforms

**Resumo**

*O significado do trabalho em disputa: situação laboral e remuneração no trabalho em plataforma*  
O artigo tem como objetivo discutir a situação do trabalho e da remuneração no trabalho em plataforma, e a partir daí observar como as definições da situação em torno deste assunto, são construídas pelos atores do mundo do trabalho (Estado, empregadores e trabalhadores), sendo que estas se encontram em áreas onde é difícil estabelecer acordos sobre o que é o trabalho em nesse contexto e como as instituições de trabalho podem compreender e adaptar-se para fornecer um quadro de inteligibilidade ao que acontece lá. A discussão sobre a regulamentação do trabalho em plataformas processada no Uruguai oferece atualmente a oportunidade de observar os fios de sentido em torno da situação do trabalho e da remuneração na economia digital e os desafios que isso representa para o movimento sindical.

**Palavras-chave:** Digitalização, trabalho, sindicatos, regulamentação, remuneração, plataformas

**Mariela Quiñones Montoro:** Doctora en Sociología (UAB, Barcelona). Profesora titular del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (Udelar). Ha coordinado y supervisado la redacción del artículo tomando responsabilidad por la redacción final completa.

ORCID: 0000-0002-3649-3834

Email: mariela.quinones@cienciassociales.edu.uy

**Leonardo Cosse Reyes:** Magíster en Sociología (Universidad de la República). Profesor asistente del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (Udelar). Ha contribuido teórica, metodológica y analíticamente a la construcción del artículo aportando con su redacción en todos los aspectos.

ORCID: 0009-0005-7792-4249

Email: leonardo.cosse@cienciassociales.edu.uy

Recibido: 19/9/2024.

Aprobado: 13/11/2024.

## Introducción

El debate sobre el sentido del trabajo cobra hoy vigencia a raíz de una serie de cambios profundos, desarrollados bajo una forma acelerada, a los que los expertos refieren como la cuarta revolución industrial y que representa una fuerte apuesta por una mayor digitalización y automatización de los procesos de trabajo. Un debate de actualidad es cómo estos cambios llevan a replantear la cuestión del trabajo, no solo desde el punto de vista técnico de cuál es la relación de los humanos con las máquinas, o desde el punto de vista ecológico de la sostenibilidad de los modos de producción, sino también simbólico, de la definición y el valor que asume al trabajo en las sociedades actuales. Debate que se vuelve frecuentemente confuso debido a la polisemia de la noción de trabajo (Dujarier, 2021) y de la diversidad de fuentes de su valor (Freyssinet, 2023). Esto constituye el centro de la problemática de este artículo: cuál es el estatuto del trabajo y de su valor (social y monetario) en un marco de cambio tecnológico acelerado.

Se parte de reconocer que el trabajo es una construcción histórica y social y por ello no es posible establecer qué es trabajo de una vez y para siempre. Denominar a una actividad como trabajo es siempre una elección política y de esta depende el futuro del orden no solo económico sino también social y moral de la sociedad. Siendo el trabajo un bien social que aglutina valores, significados e ideas, el terreno de disputa pasa por la manera en que se vincula el trabajo con la producción de valor. Los trabajadores promueven la acción colectiva cuando perciben que la situación definida es injusta y se perciben vulnerados frente a la misma, buscando reorientar el sentido hegemónico. Con la digitalización y más particularmente con la plataformización de la economía (Srnicek, 2018; Haidar y Keune, 2021) este conflicto es aún más claro ya que el trabajo como categoría de pensamiento y como práctica está teniendo profundas alteraciones. Esto afecta no solo cuestiones como cuáles actividades son consideradas como trabajos sino también cómo nuevas actividades reconocidas como trabajos interactúan con los valores, significados e ideas, es decir, las culturas del trabajo precedentes.

Bajo las condiciones que crean las tecnologías digitales hoy es posible observar situaciones que revisten rasgos de novedad desde el punto de vista del trabajo e interpelan esta categoría (Dujarier, 2023). A modo de ejemplo, actividades que aun requiriendo esfuerzo o que produzcan valores de uso o de cambio, no necesariamente están conectadas al estatus de empleo o una forma de remuneración acordada (desde el creciente número de trabajadores llamados voluntarios, pasando por una serie de trabajos ligados al denominado «trabajo de audiencia»<sup>1</sup>); o actividades donde el valor de la autonomía entendida como liberación de la dependencia, lleva a los trabajadores a resignar los apoyos y seguridades de las relación

---

1 El trabajo de audiencia es una forma de labor productiva que consiste en generar datos acerca de las preferencias de los consumidores o usuarios, produciendo información que puede ser vendida a interesados y permiten valorizar productos o servicios que se ofrecen.

salarial, como es el caso de trabajos de plataformas varias, tales como conductores de aplicaciones, reparto de mercaderías o trabajadores de microtarefas (Abdelnour y Méda, 2020).

En este artículo se retomará esta problemática a partir del análisis del trabajo en las plataformas digitales, tomando como ejemplo los casos de Uber, Cabify y PedidosYa en Uruguay; empresas desde las que se propician intercambios económicos a través de plataformas dándose un mayor protagonismo a una concepción mercantil del trabajo, y donde la motivación principal es la obtención de un beneficio económico de los trabajadores, extrayendo su tiempo de trabajo a partir de su situación de vulnerabilidad. En estos trabajos es posible ver cómo junto a esta nueva fuerza que cobra la dimensión mercantil (o de valor de cambio) del trabajo se habilitan nuevas formas y significados para el valor del trabajo y de los ingresos generados por el mismo. Cada vez son más los aspectos del trabajo sometidos a un tratamiento instrumental, de registro de parámetros e indicadores y de evaluación de resultados y el sentido del trabajo se modifica en la medida en que son estos aspectos los que predominan al determinar el valor tanto social como monetario del mismo. De acuerdo con Supiot (2022), se ha hecho realidad la ficción jurídica liberal de concebir el trabajo como una mercancía que se compra y se vende mediante el comercio electrónico y, por lo tanto, sometido a la lógica de la oferta y la demanda.

Sin embargo, y como indica la economía moral del trabajo (Thompson, 1979), al ser el trabajo un bien social que aglutina diversos valores, significados e ideas, el valor mercantil no opera en un vacío y puede ser limitado por otro conjunto de valores, valores sociales que permiten definir y evaluar las situaciones según criterios que permiten discriminar la justicia de una situación laboral. Además, al ser el trabajo un bien social que contribuye al desarrollo social y ello a través de su contribución al desarrollo empresarial, lo justo pasa por que la remuneración del trabajo deba incluir la valoración social por dicha contribución y, por tanto, que cuando la situación se perciba como injusta se promueva la interpelación colectiva de los trabajadores que se perciben vulnerados por la misma.

Por tanto, este artículo indaga en las configuraciones culturales, los valores que convergen en esta situación y evalúa en qué medida conforman un límite para la mercantilización. En este sentido, algunas preguntas relevantes son: ¿las motivaciones que subyacen a las relaciones en las economías de plataforma se apartan o sostienen (o incluso refuerzan) las propias del mercado?, ¿cuáles son las disidencias que se expresan frente a esta situación?, ¿cuál es la función de los instrumentos e instituciones y en qué condiciones los gobiernos y demás actores del trabajo, especialmente el sindicalismo, actúan sobre las mismas?

Por otra parte, siendo los sindicatos quienes asumen la función clave a la hora de establecer los equilibrios entre la idea de desarrollo económico y la idea desarrollo de las instituciones, la identidad y la esfera moral, ello con el cometido de

generar un concepto articulado de desarrollo social que las integre como partes de un mismo proceso, cabe preguntar: ¿cómo este actor construye demandas legítimas de reconocimiento en un entorno en el que la mercantilización del trabajo no presupone una relación de reconocimiento entre las partes? y, con base en ello, ¿cómo logra construir demandas legítimas sobre las formas justas de retribución del trabajo? Es decir, ¿cómo los sindicatos pueden hacer explícita la perspectiva de los individuos, sus percepciones de injusticia, desde sus relaciones de no reconocimiento? (Honneth, 2010).

Desde una perspectiva teórica esta investigación también recoge el aporte teórico de la economía de las convenciones (Boltanski, 1991; Eymard-Duvernay, 1992) en su propuesta de comprender las relaciones económicas como relaciones sociales; esto en base a visualizar la pluralidad de las convenciones<sup>2</sup> que explican los cambios en la organización de las actividades productivas en relación con el creciente poder de valoración de determinados agentes económicos.

Igual que para estas otras corrientes, para esta escuela la determinación del valor del trabajo no puede quedar reducida al mercado, sino que corresponde a «convenciones» que se definen como referencias para los individuos en sus transacciones (Eymard-Duvernay, 1992). De esta manera, el valor monetario es producto de «acuerdos» colectivos (más o menos disputados) que reflejan los criterios de valorización social, en tanto reconocimiento de utilidad social (Honneth, 2022), que prevalecen en cierto espacio sociohistórico y que claramente están sujetos a la crítica, y la lucha por reestablecer otros. Esos acuerdos no sólo abarcan lo que debe valer el trabajo, si no quién asumirá los riesgos y costos asociados, qué es lo que se remunera en el trabajo subordinado<sup>3</sup>, o qué calificaciones serán demandadas, entre otros. En definitiva, para esta teoría los procesos sociales de determinación de valor monetario del trabajo no son neutros, ni producto del juego de la oferta y demanda, sino que manifiestan criterios de valor (o «regímenes de justificación» en términos de la sociología pragmática) más o menos dominantes, así como jerarquías y relaciones de poder (Wilkis, 2018).

Tal perspectiva pretende ser novedosa frente al estado del arte en el estudio de la plataformización del trabajo. La literatura en la región<sup>4</sup> ha abordado desde diferentes dimensiones la realidad del trabajo de plataformas, enfatizando aspectos tales

---

2 «Como los mercados están insertos en la sociedad no se pueden comprender las relaciones económicas si se las reduce simplemente a su aspecto económico y es importante situarlas en su contexto social, ya que es éste el que sostiene las relaciones económicas: no podría haber intercambios económicos si no hubiera confianza entre personas y una estructura social que sostenga esa confianza» (Eymard-Duvernay, 1992, p. 5).

3 Para la relación clásica fue el tiempo de trabajo, que en el modelo neoliberal se complejiza con la proliferación de formas de retribución variables asociados a la productividad o el alcance de objetivos.

4 La producción en Argentina es prolifera. Ver: <https://www.relatsargentina.com/digital.html>.

como las condiciones laborales (Marrero, 2023; Battistini, 2024), la conflictividad laboral (Bachoer, 2022), los desafíos para la acción sindical (Dirksen y Herberg, 2021), la regulación (Barretto, 2024), la subjetividad (Haidar y Keune, 2021; Novick, 2022), entre otros. Esta investigación pretende trascender estas dimensiones para comprender cómo todas estas problemáticas se inscriben en una más amplia como es la construcción social del trabajo como noción, lo que implica un proceso en disputa por su sentido y su valor. Revelar esta cuestión se considerado clave para comprender el orden social establecido en torno a esta realidad y evaluar las capacidades críticas de los actores para interpelarla.

Para atender a esta cuestión este artículo se propone observar estos procesos en dos sectores claves en el desarrollo de la economía de plataforma en Uruguay, seleccionados por la forma conflictiva que asumen estas discusiones a nivel de actores, como lo son el trabajo de reparto (*delivery*) y el traslado de pasajeros.

El propósito de la investigación ha sido hacer un seguimiento crítico de estos aspectos para dar cuenta del contexto (cómo son resueltos estos aspectos por los diferentes actores del trabajo), y evaluar la posición en que queda el sindicalismo frente a ello, así como las condiciones de posibilidad para incorporar al trabajo de plataformas en sus demandas y repertorios de acción.

Para ello el artículo adopta la siguiente estructura. En primer lugar, se busca dar claridad a qué cambios involucran los procesos de digitalización del trabajo en el modelo de desarrollo vigente en el estatuto del trabajo (qué es trabajar y cómo se trabaja) especificando cuáles son los rasgos que asume la economía de plataformas como interpelación a la relación laboral clásica. A continuación, se presentan los resultados. En ellos se procura un acercamiento a los debates en torno al estatuto del trabajo y de la remuneración en ocasión de la discusión sobre la regularización del trabajo de plataformas en Uruguay, evento que ha surgido como una oportunidad para sacar a luz las distintas posiciones de los actores en torno al mismo. Para cumplir con este objetivo se presentará la definición de situación<sup>5</sup> (Nardacchione, 2021) por parte de los diferentes actores del trabajo referente al estatuto (o significado) del trabajo y del trabajador de plataformas, y cuál es el estatuto de las remuneraciones que se reciben por el trabajo y demás intercambios de dinero que se ponen en juego. De esta manera se puede describir el conflicto a través de las diferentes miradas que se ponen en juego, así como los criterios de justicia que intervienen.

---

5 La «definición de situación» es una noción que surge en la escuela del interaccionismo simbólico en sociología, como la unidad de análisis central desde una perspectiva microsociológica, y que es retomada por la *sociología pragmática de la crítica* (Boltanski, 2009). Según la perspectiva que se sigue en este artículo, «la unidad mínima es la situación y el problema central la disputa por su definición» (Nardacchione, 2021).

## Metodología

Este artículo se inscribe en una serie de investigaciones realizadas por el Grupo de Sociología del Trabajo y su Cultura en las que se abordan las lógicas de reconocimiento del trabajo y los criterios de valoración subyacentes a partir de la perspectiva de sindicatos (proyecto CSIC I+D 2016) y empresarios (proyecto CSIC I+D 2018), en los que surgían consideraciones vinculadas al trabajo de plataformas junto a la emergencia de nuevos sentidos atados al trabajo y a la remuneración. En ese marco se entrevistó en profundidad a 21 dirigentes sindicales teniendo como referentes a quienes son integrantes del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT, y también a los que integran las direcciones en los sectores, subsectores de actividad económica o empresas. Allí se planteó el trabajo de plataforma como una interpelación a este actor y se recogieron desafíos, no solo a nivel de dirigencia central (seis entrevistas), sino en sectores como comercio y servicios, y particularmente transporte (tres entrevistas). Del proceso de investigación surge la conceptualización de las demandas salariales como demandas de reconocimiento del valor social y monetario del trabajo por parte del sindicalismo uruguayo. En relación con los empresarios se entrevista a más de diez representantes de cámaras empresariales, entre ellas a la CUTI (Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información). En este caso, la investigación busca captar en términos de justificaciones y críticas, los discursos empresariales sobre el estatuto y el valor del trabajo.

Luego, en ocasión de la discusión de la regulación del trabajo de plataformas en Uruguay, se recurre a nuevos materiales empíricos para enriquecer y actualizar los hallazgos. En la medida en que el fenómeno se instala en la sociedad uruguaya se recurre a nuevas entrevistas a actores clave del movimiento sindical, dirigentes y a la dirección de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y los Servicios (Fuecys) como informante clave, como a referentes sindicales del trabajo de plataforma (tres entrevistas), así como a estudios empíricos de otros investigadores uruguayos. En el análisis se recuperaron las justificaciones de los diversos actores para observar cuáles criterios de justicia entran en juego y cómo prevalecen o entran en tensión diferentes lógicas de justificación sobre el valor del trabajo y, por ende, sobre su sentido. Finalmente, también se realiza un análisis de las presentaciones de las delegaciones de los actores sociales (gremiales, de trabajadores y de empresarios) en el parlamento a raíz de la discusión del proyecto de ley sobre regulación del trabajo de plataformas<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Proyecto titulado: «Servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros: tutela el trabajo desarrollado mediante plataformas digitales». Los intercambios ocurrieron en ocasión de la discusión del proyecto de ley enviado por el ejecutivo, entre abril y mayo de 2024.

## **Digitalización del trabajo, trabajo en plataformas y valor del trabajo**

En relación con la llamada economía de plataformas o *gig economy*, se define como la forma que tienen hoy las empresas para organizar la producción y el trabajo en base a criterios determinados atendiendo a intereses de costos, producción, productividad, búsqueda de beneficios y competencia con otras plataformas (Sadin, 2018). Emerge como cuestionamiento a la empresa vertical integrada propia del modelo de desarrollo anterior, es decir, construida sobre una fuerza de trabajo estable y cualificada para desarrollar un conjunto complejo de actividades. Dicha estabilidad fue sostenida por los empleadores en base a un sistema de incentivos para los trabajadores basado en contratos duraderos —y remunerados por tiempo de servicio— y en un perfil de compensación ascendente en base al desarrollo de carreras laborales. El keynesianismo constituyó el paradigma dominante para entender la determinación de la actividad económica en esta etapa. En este período la cobertura de los sindicatos se elevó a máximos históricos, y se amplió el estilo del *New Deal* de las instituciones de seguridad social y de regulación. Así, no sólo importa la productividad y la escasez de un factor, sino que también su poder de negociación que es afectado por arreglos institucionales. Esto explica la importancia de los sindicatos y de la regulación del trabajo, la fijación de salarios mínimos, derechos laborales y sistemas de seguridad social.

Con la digitalización como nueva «base técnica» de una nueva etapa del capitalismo (Míguez, 2018), que hace referencia a la incorporación de tecnologías digitales para la manipulación de información y datos en los procesos de trabajo de una organización y con repercusiones en la forma en que las personas interactúan, realizan tareas y en cómo se establecen sinergias entre organizaciones y clientes, se ha transformado el valor del trabajo, especialmente a través del uso de plataformas de trabajo. En ellas los datos y el contenido generado por los usuarios se ha convertido en una fuente de valor para el capital, ampliando la explotación masiva del trabajo remunerado y generando nuevas formas de generación de plusvalía. Por ende, se denomina trabajo en plataformas electrónicas a aquel que «utiliza la tecnología digital para mediar en el proceso de nombramiento, supervisión, realización y compensación del trabajo desarrollado por trabajadores de forma contingente y parcelada» (Flanagan, 2017: 379). Es decir, las tecnologías median entre quienes ofrecen un precio a cambio de la realización de una tarea y quienes se presentan como ofertantes para llevarla a cabo. Sin embargo, la comprensión del trabajo de plataformas no puede quedar reducida al mero intercambio mediado por tecnologías, sino que es necesario recurrir a múltiples elementos, dado que:

1. El trabajo se desarrolla bajo demanda o necesidad. Los productores solo trabajan cuando sus servicios son inmediatamente requeridos, y no hay garantía alguna de un compromiso estable.
2. El trabajo se compensa por porciones de trabajo. Se paga a los productores por cada tarea concreta o unidad de resultado, no por su tiempo.
3. Los productores deben proporcionar sus propios instrumentos de

capital. Esto incluye aportar el lugar en el que se desarrolla el trabajo, así como las herramientas e instrumentos utilizados directamente en la producción. 4. La entidad que organiza el trabajo es distinta del usuario final o consumidor del resultado, lo cual implica una relación triangular entre el productor, el usuario final y el intermediario. 5. Alguna forma de intermediación digital se utiliza para encargar el trabajo, supervisarlos, enviarlos al cliente final y facilitar el pago (Stanford, 2017).

Por tanto, el rasgo característico de la actividad no se reduce meramente al uso de tecnologías sino a los elementos organizativos y el tipo de contrato a través del cual se realiza el trabajo: —por realización de tareas en lugar de por tiempo de servicio— y la forma que adopta la remuneración —por unidad de trabajo realizada en lugar de por las horas empleadas—. A ello se suma la adquisición y mantenimiento de los medios para realizar el trabajo por parte del trabajador, en lugar del empresario, y la responsabilidad por la organización del trabajo por parte de una entidad intermediaria, en lugar del destinatario del trabajo. Al ser un tipo de trabajo que no está integrado a una organización compleja, asume la forma de externalización, apareciendo los trabajadores como proveedores de un bien o servicio, orientado a un cliente al que contactan a través de un intermediario y en base a una tecnología gestionada por un algoritmo. Este tipo de trabajos se ha extendido en sectores como transporte, envío de mercancías, microtareas y en todo lo relativo al trabajo digital tal como creadores de contenido, traductores, etc. A decir de Albornoz y Chávez (2020), el principio de las plataformas consiste en la externalización de los costos laborales del proceso de producción de valor a través de crear un mercado libre de microtareas (*gigs*) ofertadas a trabajadores o contratistas independientes.

Respecto a Uruguay, y en relación con los sectores seleccionados, existen algunas diferencias y similitudes entre ambos que permiten llevar a cabo el análisis propuesto. Como media estos negocios datan de 2010, en el que comienza a funcionar PedidosYa en el rubro de reparto de mercaderías y Uber en transporte de pasajeros. Hacia fines de esa década se generaliza su uso y, por ende, la competencia entre las primeras con la presencia en el mercado de otras empresas como Rappi y Glovo. Su desarrollo se acelera en 2020 con la emergencia sanitaria, y por el crecimiento acelerado del teletrabajo. Las condiciones estaban dadas por un proceso de flexibilización que está instalado en Uruguay desde los 90 y los procesos de crisis, como la de 2002, que facilitan la disponibilidad de mano de obra. Particularmente en las empresas de traslado de pasajeros su instalación no está libre de conflictos y debates con los actores tradicionales del transporte en torno a la regulación y a la competencia justa.

También hay especificidades y es importante establecer una distinción entre los rubros. El primer acercamiento a la descripción de los trabajadores de plataformas es el de Marrero *et al.* (2023), publicado bajo el título *Emprendedores Ya!*, en el que se señala que la empresa cuenta con aproximadamente 2500 repartidores, de los

cuales casi el 90% son varones; el 57,8% extranjeros, mayormente venezolanos y cubanos; más de la mitad son adultos (mayores de 31 años), y con formación alta para tratarse de trabajadores no calificados, con 35% de trabajadores con nivel terciario (aspecto claramente influido por el peso que tiene la migración). Con respecto a los trabajadores conductores, no se cuenta con datos equivalentes que permitan hacer una mejor comparación, pero sí se cuenta con algunos indicios. En primer lugar, se sabe que Cabify cuenta con aproximadamente 1200 conductores; además, según el presidente de la Asociación de Conductores Uruguayos de Aplicaciones (ACUA), los permisarios llegaron a ser 3500 antes de la pandemia, siendo a fines de 2023 menos de 1900 (Ferreira, 2023, 4 de septiembre) (cuando la cantidad de taxis ronda los 3000 según datos de la Intendencia de Montevideo). Además, se presume que la presencia de trabajadores extranjeros no llega a los niveles presentados por los trabajadores de reparto. Por otro lado, los trabajadores conductores cuentan con un capital inicial mayor que los repartidores, al necesitar para trabajar un vehículo relativamente nuevo. Otro de los aspectos que lo diferencian es que la población de conductores es presumiblemente más envejecida que la de los repartidores, contando con una cantidad importante de trabajadores próximos a la edad de retiro.

En relación con la actividad sindical, en el sector de las aplicaciones de transporte de pasajeros se han conformado algunas agrupaciones de trabajadores, entre las que se encuentran: Conductores de Aplicaciones Actualmente no Permisarios (CANOPER); Choferes de Aplicaciones Autoconvocados del Uruguay (CA-AU); Unión de Conductores y Trabajadores de Aplicaciones del Uruguay (Uctradu), el grupo denominado «Unidos» y la Asociación de Conductores Uruguayos de Aplicaciones (ACUA). Solo Uctradu ha solicitado su ingreso al PIT-CNT, lo cual se encuentra «a estudio». Destaca, por tanto, la fragmentación en la organización de los trabajadores, algunos con una perspectiva tradicional «de clase» y otros con una impronta volcada hacia el discurso del emprendedurismo. En el caso de las aplicaciones de reparto existe el Sindicato Nacional Único de Repartidores (Sinurep)<sup>7</sup>, que se encuentra asociado a la Federación Uruguaya de Comercio y Servicios (Fuecys, PIT-CNT). Entre las demandas de este sindicato se encuentra la participación en los consejos de salarios y la negociación colectiva, a la vez que existen propuestas para conformar cooperativas de trabajo, que centralizan el vínculo con las empresas de aplicaciones (Supervielle y Marrero, 2023).

---

7 El gremio se conformó en 2018 como resultado de encuentros autoconvocados entre trabajadores directos de empresas de cadeterías, ya sea trabajadores de plataformas o dependientes vinculados a comercios como farmacias, bares o almacenes. Los motivos que movilizaban a los interesados estaban asociados a la regulación en el sector, ya que un amplio grupo no cuenta con acceso a la seguridad social, y a las condiciones de trabajo en la que se resalta una gran siniestralidad de tránsito.

## Resultados

En este apartado se recogen las justificaciones de los diversos actores en Uruguay y las lógicas de justificación sobre el valor del trabajo subyacentes, así como el valor monetario del mismo. La estrategia de análisis ha sido describir la definición de situación de cada uno de los actores, para luego observar cuáles son los aspectos del trabajo que tensan una definición consensuada por las instituciones laborales vigentes y observar en base a qué argumentos realizan juicios de valor sustantivos en torno a esta cuestión.

### Estado y regulación: «trabajador desamparado»

En 2024 en Uruguay cobra fuerza y se materializa la discusión en torno a la regulación del trabajo de plataformas con dos iniciativas parlamentarias, una del Poder Ejecutivo y otra de la oposición. Estos proyectos consideran aspectos tales como: el tiempo de trabajo, la remuneración, la transparencia del algoritmo y el acceso a información, la posibilidad de pedir explicaciones sobre decisiones de la empresa por parte del trabajador, la salud y seguridad en el trabajo, entre otros. Ambas parten del diagnóstico de la desprotección del trabajador de plataformas. Señalan que se encuentra «desamparado» en la situación laboral en la que se ve implicado, al no contar con «garantías» y «protecciones» o «beneficios mínimos» en el desarrollo de su trabajo; de allí la necesidad de legislar sobre esta actividad.

La iniciativa que ha avanzado en el trámite parlamentario es la del Poder Ejecutivo<sup>8</sup>. Entre las principales características de este proyecto está el hecho de que no prescribe una forma específica para la relación laboral<sup>9</sup> bajo la cual se constituya el vínculo, mencionando que este puede ser tanto dependiente como autónomo, proponiendo artículos específicos para cada modalidad y con disposiciones generales para ambos. Bajo esta forma de tratamiento en común se establece a la negociación colectiva como el ámbito para fijar retribuciones y condiciones de trabajo, con hincapié en que queden amparados por el salario mínimo nacional. Finalmente se intenta regular sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en donde se establece que, a los efectos de estos temas «las plataformas digitales serán consideradas como patronos» (proyecto de ley, capítulo 4), lo que implica que las empresas asuman los costos de los seguros por accidentes de trabajo y enfermedad, proponiendo revertir la situación actual, donde empresas

8 Véase: [https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/156520/ficha\\_completa](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/156520/ficha_completa)

9 «El presente proyecto de ley se decanta por un modelo de regulación que aporte beneficios mínimos a quienes prestan su fuerza de trabajo, sin pronunciarse sobre el problema de la calificación jurídica del vínculo que une a estas personas con las empresas propietarias de plataformas digitales, en tanto pueden existir tanto empleados como trabajadores autónomos que genuinamente trabajen de una u otra forma, en el marco de las actividades reguladas».

como PedidosYa exigen a sus trabajadores que cuenten con un seguro de vida, cuyo costo asume el trabajador.

En términos de una reflexión sobre el estatuto del trabajo que promueve el proyecto, se destaca su ambigüedad y su débil determinación en ofrecer las protecciones que enmarcan al trabajo en una relación salarial y, por tanto, en una fuente de ciudadanía basada en el empleo. Por un lado, se esfuerza por enmarcarlo en las normas laborales y previsionales (derecho a un salario mínimo o a la sindicalización), pero tensa el uso institucionalizado de la noción de trabajo que históricamente refiere a una relación social de dependencia. Esto en la medida en que al reglamentarlo legitima un estatus diferente del trabajo en plataformas frente al que realiza otro trabajador o trabajadora del transporte de bienes o personas, redundando ello en una posición regresiva en materia de derechos laborales consignados a los primeros. Así, a pesar de reconocerse el desamparo que revela la precariedad en las condiciones laborales en que se encuentran los trabajadores y las trabajadoras, habilita la posibilidad de que la relación mercantil se imponga sobre la relación laboral.

A su vez, tales derechos no están referidos necesariamente a remuneraciones o beneficios sociales sino a conceptos más intangibles tales como «igualdad y no discriminación a la hora de aplicar los algoritmos» y cuando se reconocen, se reconocen derechos mínimos, configurando un intento de definir un elemento moral e histórico del valor de la fuerza de trabajo en las plataformas que distingue al trabajo de cualquier otra mercancía cuyo valor se rige por el mercado.

En consecuencia, también es ambiguo en relación con el problema instalado en la sociedad uruguaya en torno a la relación laboral de dependencia o autonomía de estos trabajadores y trabajadoras, si se recuerda que, al día, solo existen trabajadores de aplicaciones autónomos<sup>10</sup> y ha sido solo a través de la vía de la judicialización donde se ha dirimido el tema de la presunción de subordinación en atención a la forma de ejecución del trabajo. En tal caso, seguirá siendo el trabajador quien deba recurrir a la justicia para demostrar la condición dependiente, esto a pesar de su situación de desigualdad. Por el contrario, la regulación proyecta una realidad bajo el supuesto de que el vínculo puede ser de carácter autónomo o subordinado, es decir, manejando la posibilidad de que el vínculo pueda ser de diferente naturaleza.

Por último, dando condiciones para el desarrollo del trabajo de plataformas bajo la modalidad de trabajo autónomo, este también se tensa expresamente en el proyecto bajo el hecho que se reconoce que esta autonomía es altamente controlada

---

<sup>10</sup> En junio de 2023, RepartosYa, empresa a través de la cual PedidosYa terceriza su distribución, vació su nómina de subcontratados y a partir de ahí establece como norma la contratación de trabajadores autónomos, exigiendo la apertura de una empresa unipersonal, convirtiendo a la persona que ejerce el trabajo en titular de la cuenta que labora.

y gobernada por un algoritmo que encubre un contrato formal entre el trabajador y la empresa. Algoritmo que decide cómo el trabajador será monitoreado por la empresa a través de los sistemas de seguimiento automatizados. El proyecto menciona diversas categorías de acciones monitoreadas, supervisadas o evaluadas por dichos sistemas, incluida la evaluación por parte del destinatario del servicio o decisiones de restricción, suspensión o baja de la cuenta del trabajador de la plataforma, la denegación de la retribución o el pago del precio al trabajador de la plataforma (op. cit. p. 3).

### **Los empresarios: «trabajador socio-emprendedor-colaborador»**

Para definir el trabajo, los empresarios de plataformas digitales se sostienen en la crítica al modelo clásico de trabajo, bajo una relación salarial y de dependencia, y anclan el reconocimiento de su carácter de trabajo autónomo en el valor de este en su dimensión de desarrollo personal que se manifiesta en la exaltación de la autogestión y libertad de decisión que brinda al trabajador a través de un manejo del tiempo y ganancias a criterio personal:

Nosotros dejamos que el repartidor elija la cantidad de horas que le quiere dedicar a la actividad. El repartidor puede tomar la cantidad de horas de conexión que desee (...) eso queda totalmente a su criterio. (...) No tenemos reclamos de personas que se quieran mantener en la actividad estando como dependientes. ¿Por qué? Porque, en definitiva, cuando eligieron la actividad en parte también fue para poder manejar sus horarios. (Cámara de Representantes, 10 de abril de 2024, delegación de Pedidos Ya, p. 10).

Bajo la afirmación del carácter de trabajo autónomo o trabajo libre (Uber y Cabify los definen como emprendedores) como principal rasgo axiológico de esta postura, se entiende que es natural que los riesgos de la actividad los asuma el trabajador. A este se le exige que cuente con una empresa unipersonal y con un seguro de vida. Y si bien algunas de las organizaciones de trabajadores señalan que son frecuentes las situaciones en que los trabajadores contraen deudas por no cumplir mensualmente con sus aportes tributarios, para las empresas esta circunstancia «es algo totalmente personal, es como que nosotros tuviéramos que responder por el endeudamiento que tenemos por hacer mal un negocio que hacemos día a día» (Cámara de Representantes, 10 de abril de 2024, delegación de Cabify, p. 17).

Por otra parte, lo que se naturaliza y se le presenta con un carácter neutro en la postura de los empresarios, es el hecho de que la gobernanza del trabajo recae sobre un algoritmo, reconociéndose que en la práctica condicionan el trabajo y los procesos laborales de la gestión de recursos humanos, restringiendo tal autonomía.

Alineada a esta postura, la remuneración por el trabajo adopta la forma de pago por un servicio, y no por hora trabajada; por lo tanto, responde a parámetros mercantiles. Desde la expresión de algunos representantes de estas empresas, se observa cómo utilizan términos tales como «tarifa» u «honorarios», propio de las actividades de las profesiones liberales o de otros trabajadores autónomos, con el matiz de que en estos casos los montos no son fijados por quienes ofrecen el servicio si no que vienen dados por las plataformas. De esta manera, para los dueños de la plataforma, el tiempo de trabajo ya no estructura la relación de trabajo. No existe entonces una «jornada laboral» sino más bien microventas de servicios de cadetería individualizados, con *tarifas* que, bajo diferentes parámetros determinan el pago que recibe por cada venta del servicio. Todo este proceso es mediado o regido por el algoritmo, que en el momento actual no está sujeto a más regulación que la del mercado.

De esta forma, queda lejos la institución del salario que en el modelo de relación clásica donde el tiempo de trabajo ocupado lo marca la organización del trabajo, con pausas de descanso establecidas que son parte del tiempo total de trabajo que se remunera —es decir, que se pagan los tiempos de descanso y las pausas—. En el modelo de trabajo a destajo, la remuneración está atada a la cantidad producida, por lo que el trabajador está en condiciones —en general— de disponer del tiempo en que no trabaja. En el trabajo por plataformas, se da una situación nueva, en la que la remuneración está atada a su producción, pero indefectiblemente existen tiempos en que no se trabaja, no por voluntad del trabajador, sino por la forma de organización del trabajo y por la demanda del servicio. En estos casos, el tiempo del trabajador está disponible para el trabajo en la aplicación, pero este tiempo no se remunera. Además, la propia organización algorítmica del trabajo «castiga» las pausas o el tiempo en el que el trabajador no está activo (*logueado*) en la plataforma, reduciendo los pedidos ofrecidos o asignados al trabajador (Marrero *et al.*, 2023). Por otro, la relación laboral clásica también pone en juego la dignidad a través de los «mínimos» (laudos o salario mínimo) pero marco de definición de las remuneraciones, habilita que se den situaciones de disminución significativa de los ingresos, incluso por debajo de estos estándares<sup>11</sup>.

---

11 Esta es una de las formas exacerbadas de individualización de las remuneraciones (Bernard, 2020). Estas formas de remuneración, que desde los años 80 del siglo pasado se trasladan también a los trabajadores dependientes, generan el efecto de que el trabajador tenga que estar continuamente «ganándose» su salario o retribución, disponiendo de esta manera las condiciones óptimas para su autoexplotación. En la medida en que se premia la cantidad de horas conectado a la plataforma y el bajo índice de rechazo de pedidos asignados, los trabajadores están presionados a una disponibilidad creciente como mérito por el que se saben luego retribuido. Hay que agregar también que, según un estudio realizado por el Proyecto Fairwork en Uruguay, los trabajadores de las plataformas de *delivery* y de conductores no alcanzan a ganar la remuneración equivalente al salario mínimo nacional y un «salario digno local» (Fairwork Uruguay, 2023).

En definitiva, en la definición de situación expresada por los representantes de las empresas y evidenciada también en las formas que asume la remuneración y el tiempo de trabajo, se observa una concepción del trabajo en la que predomina la dimensión mercantil, definición que se sostiene únicamente en el valor de cambio del trabajo. Bajo la lógica del trabajo autónomo, los costos de producción son cubiertos por la venta en el mercado. Esto encuentra un correlato en la idea de que quien vende su trabajo es un emprendedor, o «socio» de la plataforma y, por lo tanto, con la obligación de asumir la responsabilidad y riesgos que la actividad implica, la que realizan por fuera de las «restricciones» que le imponen las reglas legales que les permite desarrollar su trabajo en libertad, entendida como al margen de las normas de protección social y laboral como son la limitación del tiempo de trabajo y el salario mínimo (que hoy es reconocido por el proyecto de ley).

### **¿En qué posición quedan los trabajadores organizados?**

Si bien la dimensión de la subjetividad atraviesa a todo tipo de trabajo, en el trabajo de plataformas se complejiza. Ello se debe a que, entre otras características, hay un nuevo sujeto implicado en los procesos de producción y control, el cliente, ya que la jornada de trabajo y el espacio productivo se vuelven difusos, la carencia de relación (por lo menos directa) con un jefe (ya que la gestión del trabajo y de los trabajadores es mediada por la tecnología digital) y la negación formal por parte de las empresas de la existencia de vínculos de laboralidad, contribuyen a ello. Como consecuencia de ello es dable comprender cómo detrás del árbol del trabajo de plataforma hay un bosque de situaciones, creencias, relaciones sociales, que aún es necesario profundizar y que dejan al trabajador y, por ende, al sindicalismo, en una posición poco fértil y con una relación indefinida con el colectivo de estos trabajadores.

Desde el punto de vista de los trabajadores organizados pero que se perciben como autónomos, la definición de situación está marcada por dos circunstancias: 1) la aplicación es «dueña de los clientes» y 2) el trabajador es «dueño de la máquina». Pero esta posición debe competir con otras que se resguardan en su posición de «socios» en alineación con las posiciones empresariales, y que pone el énfasis en la forma en que «se reparte el negocio»:

(...) esta es una actividad que reparte el negocio, porque la máquina de producción la tengo yo y el cliente lo tienen ellos [las empresas de plataformas]. Entonces, yo tengo que cubrir la máquina de producción. Y vamos a ser claros: nadie va a poner US\$ 20.000 para que yo trabaje. En este sentido, si mañana soy dependiente le digo al gerente de Cabify: "Tomá US\$ 20.000, comprame el auto que te lo trabajo". No creo que la cosa funcione así; ninguno que se vaya a emplear en una empresa pone plata para ir a trabajar. (Cámara de Representantes, 10 de abril de 2024, delegación de ACUA, p. 21).

Si se remite a la visión de quienes adhieren al movimiento sindical, la disputa en torno a la definición de la situación se dirime en alineación con los juristas problematizando el lazo social. De este modo se cuestiona la lógica del libre mercado, el aprovechamiento de las ventajas en eficiencia que la tecnología permite disponibilizar, y el carácter voluntario de la relación. A esto se contraponen el carácter subordinado del trabajo y ciertos estándares de lo que se considera justo y digno. En esta lectura, la disputa se puede leer como bajo qué instituciones se define la relación: el mercado o el derecho y la negociación colectiva. En tal sentido, en el sector de aplicaciones de transporte solo Uctradu alinea con esta postura. Este colectivo también resalta el carácter artificial de algunas de las prácticas discursivas de las empresas:

(...) nuestra actividad tiene características de dependencia, al contrario de lo que plantean las aplicaciones, que nos llaman "socios conductores". Esta actividad no se puede catalogar de "socia" porque los conductores tienen que hacerse cargo completamente de todos los costos, cuando en una relación de socios, en una sociedad los costos son compartidos. Además, los conductores no fijamos el precio de nuestra actividad, no ponemos el costo del viaje; no fijamos cuándo lo cobramos, sino que lo cobramos cuando nos dicen, y no somos los dueños de los viajes porque, a diferencia del taxímetro, tomamos los viajes que nos dan y, si no nos dan, entonces no tenemos viajes. (Cámara de Representantes, 16 de mayo de 2024, delegación de UCTRADU, p. 23) .

En la definición de situación se destaca en primer lugar, el carácter asimétrico de la supuesta sociedad entre plataformas y conductores, ya que los costos del trabajo no se reparten equitativamente, sino que los asume la parte más débil.

Consultado el PIT-CNT sobre la discusión sobre la definición de situación también remite al contenido y a la organización del trabajo, poniendo en entredicho la supuesta novedad del trabajo de plataformas, la posición de la dirigencia de Fucycs, con un énfasis muy claro en el trabajo, su organización y el problema del control, es decir, cómo se hace el trabajo, es la siguiente:

(...) partimos de un escenario en el que nos plantean algo que no es el real. O sea, no existe el trabajo en plataformas. Existe mi trabajo habitual, solo que hoy lo realizo a través de una plataforma. Es distinto. (...) Trabajadores de Uber o Cabify. No son trabajadores de plataforma. Son trabajadores de transporte. Lo decimos nosotros, lo dice la jurisprudencia en función de los fallos judiciales. (Dirigente de FUECYS, 28 de agosto de 2024).

Esta definición del trabajo permite incorporarlo dentro de las instituciones que ya regulan y definen el estatuto del trabajo. Particularmente en el contexto de Uruguay, que posee un marco institucional que es abarcativo en cuanto a sectores y actividades:

Nosotros tenemos 240 mesas instaladas de negociación colectiva. Porque prácticamente no hay un sector que no tenga negociación colectiva en nuestro país. Entonces no hay chance de que me digan que en realidad existe el trabajador de plataforma. No. Existe un trabajador de determinado sector que hoy presta su servicio a través de una plataforma en virtud de los cambios tecnológicos. (Dirigente de FUECYS, 28 de agosto de 2024).

Esta definición de situación se ve contrabalanceada a la interna del movimiento sindical pues las posiciones no son unánimes a su interna en cuanto a la definición del estatuto del trabajo de plataformas y, por lo tanto, frente a la posibilidad de recibir trabajadores y ampararlos en las demandas de estos sectores tradicionales a los que se les asimila, aún en contra de la posición de la dirigencia sindical. Esta posición coloca a los trabajadores organizados en una doble exclusión, la de su propio colectivo y la del colectivo general de trabajadores:

(...) no hemos logrado que los compañeros del taxi, y los compañeros de la UNOTT entiendan, o por lo menos la mayoría, entiendan en realidad, que su pelea tiene que ser contra Uber o Cabify, y no contra el trabajador que está atrás de volante» Te dicen: «No, no. Son patrones». Cuando te dicen eso primero tenés que decirle: «¿Vos crees que es patrón alguien que su mayor capital es haber logrado comprar un auto, debe estar pagando para venderle su servicio a una plataforma que lo explota en el horario y en salario? (Dirigente de FUECYS, 28 de agosto de 2024).

Las demandas por una remuneración justa del trabajo se canalizan principalmente por dos vías: por un lado, se intenta colocar la demanda de remuneración como *demanda salarial* y, por lo tanto, se reclama que esta se defina en los marcos de la negociación colectiva (como ocurre mayormente en Uruguay); mientras que, por otro lado, la demanda se canaliza en el reclamo de una mejor tarifa, como ha ocurrido en muchos países de Latinoamérica en los meses posteriores a la pandemia (Bachoer, 2022). En la medida en que la situación se define bajo la lógica mercantil, se desconoce la relación de subordinación, lo que lleva a que se considere natural que la negociación del precio del trabajo —y otras condiciones— se defina en una relación entre individuos iguales que intercambian en el mercado. Sin embargo, mientras que ese es el imaginario de las empresas, en la realidad se da una situación monopólica, en la que, como se ha visto en el apartado anterior, las empresas de plataformas fijan las tarifas y las formas de recompensa por el trabajo de manera unilateral.

Existe otro punto de abordaje de las demandas por retribución que tiene que ver con la «negociación del algoritmo». Desde la perspectiva del movimiento sindical, esto se utiliza para desresponsabilizar a las empresas a partir de la mediación de

mecanismo técnicos que toman definiciones que repercuten en el trabajo<sup>12</sup>: «...las empresas te dicen que el algoritmo se maneja solo. Nos quieren convencer hasta el día de hoy, después de haber dado un millón de veces esta discusión, dicen no, no, pero el algoritmo se maneja solo, se carga solo...» (Dirigente de FUECYS, 28 de agosto de 2024).

En conclusión, estos conflictos se pueden leer como una disputa en cuanto a las formas legítimas de generación de valor y el lugar que le cabe al trabajo humano. La posición de los sindicatos en Uruguay parece responder a lo que Eymard-Duvernay (1992) proponía en términos de la sociología y la economía de las convenciones: «Los representantes sindicales son los que tienen la responsabilidad de mantener la grandeza cívica de las personas» (p. 45). Esto se hace patente en algunas distinciones mencionadas por los representantes sindicales en el sentido de diferenciar entre aquellas empresas que «viven» u obtienen sus beneficios «de la precarización» y aquellas que «viven» u obtienen sus beneficios «del trabajo». Desde esta perspectiva, uno de los dirigentes plantea: «Voy a pelear por trabajo decente y bien remunerado». (Dirigente de FUECYS, 28 de agosto de 2024).

## Conclusiones

Sin duda el sentido del trabajo hoy está en disputa. Una cuestión subyacente al proceso de digitalización es justamente que es un fenómeno en ciernes. Mientras el sentido del trabajo moderno no ha perdido vigencia ni gravitación, las culturas del trabajo empiezan a mostrar disfuncionalidad e incompatibilidad con la nueva matriz productiva y tecnológica, sobre todo porque esta cambia aceleradamente y, además, se construye con base en una organización temporal y espacial y un *ethos* de las instituciones, las organizaciones, los sujetos y los universos intersubjetivos, que son divergentes y vertiginosos, donde se van ordenando formas organizativas emergentes y de distinta naturaleza, así como subjetividades que conviven con una matriz productiva anterior que aún se halla en actividad y tiene gravitación epistemológica efectiva en el modo que se piensa y abordan los cambios, mientras los nuevos elementos desarrollan una fuerza instituyente decisoria, todavía sin una regulación de referencia ni una interpelación colectiva acordes.

La digitalización discontinúa las concepciones del trabajo tradicionales a pesar de que estas siguen siendo el principio dominante en el orden social laboral. Por tanto, Uruguay está hoy en un período de transición que genera tensiones entre una configuración cultural del trabajo de base fordista, que se desarrolla bajo la antinomia «búsqueda de reducir los costos laborales» *versus* «aumento del consumo general que supone aumento de los salarios»; y una configuración de base posfordista, que se desarrolla bajo la antinomia de «búsqueda de una mayor autonomía

---

12 Por ejemplo, con un sistema de castigos encubierto, que redundaría en menor flujo de trabajo y, por lo tanto, menores ingresos.

en el trabajo» y el desarrollo de novedosas formas de control ejercidas por también novedosas formas de organización del trabajo, incluyendo la promoción del autoemprededurismo, donde se extienden las formas de mercantilización del trabajo y se instituyen nuevas relaciones de dependencias que no necesariamente quedan subsumidas a una relación salarial y que se sostienen en la precarización.

Esto deja claro que es necesario explicitar estas dinámicas y brindar condiciones para que en todos los planos este cambio se promueva pero que se oriente por criterios lo más justos posibles.

Para el sindicalismo uruguayo, esta es una cuestión crucial y la lucha se da entre la prevalencia de criterios mercantiles para determinar el valor del trabajo o la resitución de criterios justos. El artículo ha mostrado la configuración sociotécnica y cultural concreta en que se desarrolla el trabajo de plataformas hoy en Uruguay, dando a conocer cómo prevalecen o entran en tensión diferentes lógicas de justificación sobre el valor del trabajo. De hecho, en Uruguay, al contar con convenios colectivos y con una fuerte institucionalidad para la negociación colectiva, la lógica utilitaria se encuentra tensionada por otras lógicas, como la cívica (Boltanski y Thévenot, 1991) que reivindica criterios igualitarios y la dignidad de los trabajadores. De esta manera, se reafirma la crítica a las limitaciones de la lógica mercantil a la hora de discutir las retribuciones por el trabajo, si se quiere comprender por ejemplo nociones como la de «salario digno», que es una bandera de la mayoría de los sindicatos y de la OIT.

De allí se deriva la importancia histórica de la demanda salarial para los sindicatos, en el entendido de que no hay que ver allí únicamente una demanda instrumental o una perspectiva interesada (en el sentido acotado del término), sino que hay que interpretar como una reivindicación sobre el estatuto del trabajador y su justa consideración. Desde ese punto de vista también se entiende la demanda salarial como una demanda de reconocimiento. Este reconocimiento se da en diferentes planos: se trata de un reconocimiento del valor social del trabajo, es decir, que lo que hace el trabajador se considera socialmente útil, más allá de su manifestación en valor monetario; en el reconocimiento del trabajador como persona que merece un trato digno y en este sentido es considerado bajo un principio de igualdad; y el reconocimiento del mérito específico de cada trabajador, y por lo tanto se le reconoce en su individualidad. ¿Qué sucede entonces cuando el trabajo se procesa por fuera de una relación salarial sin el reconocimiento del trabajador y del trabajo? En principio, todas estas consideraciones no entran en juego o se resuelve en un plano individual, por fuera de una consideración colectiva de lo que es, por ejemplo, un «ingreso digno» o privilegiando formas individualizadas de remuneración. Reivindicar la existencia de convenios colectivos para esta actividad es, entonces, una convención de fijación del valor monetario del trabajo, sobre todo porque establece estándares mínimos de retribución apelando a nociones morales como la de dignidad.

De modo que uno de los desafíos que se plantea es interpelar tramas de significación que colocan al trabajo de plataformas dentro de una lógica mercantil, en la que cada parte está dotada de autonomía para tomar decisiones que la favorezcan desde el cálculo de un interés individual, y bajo la cual se espera que las partes se hagan responsables de sí mismas en un entorno de oportunidades abiertas y de participación libre. Desde el lado de los sindicatos se observa un esfuerzo por replantear el estatuto del trabajo y las demandas salariales, poniendo en juego categorías propias de las instituciones del derecho laboral, como el carácter subordinado o asimétrico de la relación, y nociones como la de «protección del trabajador», «retribución justa», sobre la base de la dignidad del trabajador. Pero con los cambios que se introducen en esta etapa del capitalismo digital, el sindicalismo se ve obligado a repensar viejas definiciones sobre qué es un trabajador y qué es empresario, incluso qué es trabajo y cómo abordarlo desde una posición de inclusividad, lo que debe hacer hacia afuera, hacia la sociedad, como hacia dentro, hacia el colectivo de trabajadores que le conforman, desde quienes, algunas veces, se es presa de definiciones que no consideran las transformaciones en los lazos sociales que propone el capitalismo de plataformas y que los llevan a excluir de su definición de clase a trabajadores como los conductores de aplicaciones o los trabajadores de reparto, por considerarlos «patrones».

## Referencias bibliográficas

- Abdelnour, S., Méda, D. (2020). *Cuando tu jefe es una app*. Katakarak.
- Albornoz, M. B., Chávez, H. (2020). De la gestión algorítmica del trabajo a la huelga 4.0. *Repositorio Digital Flacso Ecuador*. <http://hdl.handle.net/10469/17125>.
- Arnold, T. C. (2001). Rethinking Moral Economy. *The American Political Science Review*, 95(1), 85-95.
- Bachoer, L. (2022). La conflictividad laboral en las plataformas digitales. Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires (2018-2020). *Revista Controversia*, (218), 267-306.
- Barretto, H. (2024, 13 de junio). Regulación del trabajo en plataformas: un proyecto para despertar tarde y mal. *La Diaria*.
- Barretto, H. (2024, 16 de marzo). ¿Emprendedor o informal? Dilemas del trabajo en la economía de plataformas a partir de una norma de la OIT. *La realidad y el resto de las cosas* (Blog). <https://hugobarrettooghione.blogspot.com/2024/03/emprendedor-o-informal-dilemas-del.html>
- Battistini, O. (2024) Una actividad como espacio de tránsito. El trabajo de los deliveries por plataformas virtuales en la Ciudad de Buenos Aires. En F. Jardim, O. López-Ruiz y P. Méndez (Orgs.), *Governamentalidades latino-americanas: tramas entre colonialidade e neoliberalismo*. FEUSP.
- Bernard, S. (2020). *Le nouvel esprit du salariat: Rémunérations, autonomie, inégalités*. Presses Universitaires de France. <https://shs.cairn.info/le-nouvel-esprit-du-salariat--9782130814535?lang=fr>
- Boltanski, L., Thévenot, L. (1991). *On justification: Economies of Worth*. Princeton University Press.
- Cámara de Representantes. XLIX Legislatura. Departamento Procesadora de Documentos. N.º 1755 de 2024. Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 10 de abril de 2024. (Delegación de Pedidos Ya).
- Cámara de Representantes. XLIX Legislatura. Departamento Procesadora de Documentos. N.º 1797 de 2024. Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 16 de mayo de 2024. (Delegación de UCTRADU).
- Cámara de Representantes. XLIX Legislatura. Departamento Procesadora de Documentos. N.º 1812 de 2024. Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 29 de mayo de 2024 (Delegación de FUECYS).
- Dirksen, U., Herberg, M. (Eds.) (2021). Sindicatos en transformación 4.0. FES. <https://sindical.fes.de/detalle/sindicatos-en-transformacion-40.html>.
- Dujarier, A. M. (2023). How Work as a Category of Thought Has Been Disrupted in Neoliberal Capitalist Societies. *Triple C: Communication, Capitalism & Critique*, 21(2), 107-121.

- Eymard-Duvernay, F. (1992). *Economía de las convenciones y su aplicación al estudio de las empresas y de los mercados*. Serie Seminarios Intensivos de Investigación, Doc. n.º 8. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo.
- Fairwork Uruguay. (2023). *Fairwork Uruguay. Puntuaciones 2023. La precariedad laboral versus la promesa de flexibilidad y autonomía en la economía de plataformas*. <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2024/02/Fairwork-Uruguay-Ratings-2023-ES.pdf>.
- Ferreira, D. (2023, 14 de septiembre). La cantidad de choferes de Uber y Cabify se redujo a casi la mitad desde la pandemia. *El País*. <https://www.elpais.com.uy/informacion/politica/la-cantidad-de-choferes-de-uber-y-cabify-se-redujo-a-casi-la-mitad-desde-la-pandemia>.
- Flanagan, F. (2017). Symposium on Work in the 'Gig' Economy: Introduction. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 378-381.
- Freyssinet, J. (2023). La significación del trabajo. *El Trimestre Económico*, 90(358), 307-363.
- Haidar, J., Keune, M. (Eds.) (2021). *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. International Labour and Employment Relations Association and International, Edward Elgar Publishing.
- Honneth, A. (2010). *Reconocimiento y menosprecio: sobre la fundamentación normativa de una teoría social*. Centro de Cultura Contemporánea de Barcelona.
- Honneth, A. (2022). Breve histoire d'un concepte capitaliste: le travail. En D. Fassin (Dir.), *La Société qui vient*. Seuil.
- Marrero, N., et al. (2023). *Emprendedores Ya! Capitalismo de plataformas en Uruguay*. Ediciones Del Berretín.
- Miguez, P. (2018). Trabajo y valorización del conocimiento en el siglo XXI: Implicancias económicas de la movilización del saber. *Revista Estado y Políticas Públicas* (10), 39-59.
- Nardacchione, G. (2021). El giro pragmático en la sociología. De las sociologías americanas a la perspectiva político-moral de Boltanski. *Revista Española de Sociología*, 30(1), a14.
- Novick, M. (Coord.) (2022). *Tecnología y digitalización: el desafío sindical*. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://argentina.fes.de/e/documento-observatorio-sin-digital-tecnologia-y-digitalizacion-el-desafio-sindical.html>
- Quiñones, M., Acosta, M. J., Rivero, L., Cosse, L. (2022). Sociología del trabajo: regímenes, relaciones y actores del trabajo. *El Uruguay desde la Sociología XVIII*. Universidad de la República.

- Quiñones, M., Supervielle, M., Acosta, M. J., Rivero, L., Cosse, L. (2020). *El sindicalismo uruguayo en el proceso de construcción de una cultura del trabajo para el desarrollo*. Mastergraf.
- Sadin, É. (2024). *La vida espectral. Pensar la era del metaverso y las inteligencias artificiales generativas*. Caja Negra.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra.
- Stanford, J. (2017). The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 382-401
- Supervielle, M., Marrero, N. (2021). Los trabajadores de las aplicaciones: Reflexiones desde la sociología. *Derecho Laboral. Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, 64(282), 321-337.
- Supiot, A. (2022). *El trabajo ya no es lo que fue*. Siglo XXI.
- Thompson, E. P. (1979). La economía moral de la multitud. En *Tradicón, revuelta y conciencia de clase* (62-134). Crítica.
- Wilkis, A. (Ed.) (2018). *El poder de (e)valuar. La producción monetaria de jerarquías sociales, morales y estéticas en la sociedad contemporánea*. UNSAM.

### **Contribución de autoría**

Mariela Quiñones Montoro: conceptualización, curación de datos, análisis formal, adquisición de fondos, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, supervisión, validación, redacción - borrador original, redacción - revisión y edición.

Leonardo Cosse Reyes: conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, recursos, validación, redacción - borrador original, redacción - revisión y edición.

### **Disponibilidad de datos**

El conjunto de datos que apoya los resultados de este estudio no se encuentra disponible

### **Nota**

Aprobado por Paola Mascheroni (editora responsable)