

Resúmenes de las ponencias y biografías cortas.

Ordenadas alfabéticamente, por apellido

Dr. Thiago Aguiar
Universidade de Campinas – Unicamp (Brasil)

Ganancias, huelgas y salarios: la unificación de la gran burguesía en torno a la aprobación de reforma laboral brasil 2017.

El artículo analiza la acción de la burguesía industrial brasileña, en particular su fracción vinculada a la clase capitalista transnacional, en la aprobación de la reforma laboral de 2017 y sus consecuencias en el aumento de las desigualdades en Brasil. La reforma, aprobada al inicio del gobierno de Michel Temer tras el impeachment de Dilma Rousseff (2016) y después de años de presión empresarial para reducir los costos laborales y el poder sindical en la negociación colectiva, ocurrió en un contexto de grave crisis económica y fue presentada como un instrumento para reducir el desempleo. Entre otras medidas, permitió contratos de trabajo intermitentes y de tiempo parcial, además de debilitar el financiamiento de las organizaciones sindicales.

Nuestra hipótesis es que hubo una convergencia entre distintas fracciones de la burguesía para asegurar su aprobación con el fin de comprimir los costos laborales y recuperar la rentabilidad. El análisis de intervenciones públicas, declaraciones a la prensa y entrevistas de dirigentes empresariales, además de sus articulaciones con agentes políticos, muestra que, en este episodio, la burguesía industrial actuó de forma unificada, articulando su fracción transnacionalizada con el conjunto del sector. Esta convergencia se expresa en la acción conjunta del IEDI (*Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial*), que representa a la fracción transnacionalizada, y la CNI (*Confederação Nacional da Indústria*), principal institución de la industria nacional que reúne a más de 700.000 empresas, en apoyo a la aprobación de la reforma laboral.

Sostenemos que esta acción unificada responde a la compresión de las ganancias de las empresas industriales en el marco del conflicto distributivo que se intensificó en Brasil desde la segunda década del siglo XXI. Este proceso orienta una estrategia de largo plazo de la burguesía brasileña: comienza con las críticas a los costos laborales al inicio del gobierno de Dilma Rousseff, continúa con el acercamiento de los líderes del IEDI a Michel Temer (entonces vicepresidente), el apoyo de esta fracción al impeachment de 2016, y culmina con el respaldo a la reforma laboral de 2017 y el consiguiente aumento de las desigualdades en Brasil. El artículo fue publicado en portugués (*Revista Trabalho & Política*) y se encuentra en proceso de publicación en inglés (*revista Inequalities*, Università Ca' Foscari, Italia).

Thiago Aguiar es doctor en Sociología por la Universidad de São Paulo (2019). Es investigador posdoctoral en el Departamento de Sociología del IFCH-Unicamp (2021-2025, con beca FAPESP y, actualmente, con beca Funcamp). También es investigador asociado del Laboratorio de Economía Política de la Corporación de la Universidad Federal de Río de Janeiro (LEPoC-UFRJ) y del Centro de Estudos dos Direitos da Cidadania (Cenedic-USP), además de miembro del Grupo de Trabajo de CLACSO “Fronteras, regionalización y globalización”.

Fue investigador visitante en el King's College London (2023-2024, con beca BEPE/FAPESP) y en la University of California, Berkeley (2016-2017, con beca Fulbright Commission/CAPES, bajo la supervisión de Michael Burawoy). En la Universidad de São Paulo también realizó una investigación posdoctoral (2020-2021) y obtuvo los títulos de Magíster en Sociología (2014), con una tesis

recomendada al Premio ANPOCS en 2015, así como de Bachiller (2012) y Licenciado (2020) en Ciencias Sociales.

Entre otros trabajos, es autor de *O solo movediço da globalização: trabalho e extração mineral na Vale S.A.* (Boitempo, 2022), publicado también en dos ediciones en inglés como *The Shifting Ground of Globalization: Labor and Mineral Extraction at Vale*

S.A. (Brill, Países Bajos, 2023; Haymarket, Estados Unidos, 2024) y en español como *El suelo movedizo de la globalización: trabajo y extracción mineral en Vale S.A.* (Biblioteca Virtual de CLACSO/Ce-Acatl, México, 2025), además de *Maquiando o trabalho: opacidade e transparência numa empresa de cosméticos global* (Annablume, 2017).

Dra. Viletcia Berghouti
Periodista Palestina (Palestina)
Michigan State University (EEUU)

Los trabajadores bajo ocupación en Israel y los enfoques coloniales de explotación y empobrecimiento.

Durante décadas, numerosos palestinos que viven en los territorios de Cisjordania y la Franja de Gaza - incluidas personas con formación académica y trabajadores cualificados- han buscado empleos «de baja cualificación» en Israel y en los asentamientos israelíes. Desde el inicio de la guerra de octubre de 2023, aproximadamente 150.000 trabajadores palestinos han perdido sus empleos en Israel, mientras que Israel ha mantenido a cerca de 15.000 trabajadores en los asentamientos establecidos en Cisjordania (Badawi, 2024). Miles de trabajadores cuyo ingreso por motivos laborales fue suspendido por Israel después del 7 de octubre viven en un estado de extrema ansiedad y expectación, ante el temor de que Israel no vuelva a permitirles la entrada y, de manera aún más drástica, los sustituya por trabajadores procedentes de Asia Oriental o de otros países.

El informe de 2024 de la Oficina Central Palestina de Estadísticas (por sus siglas en inglés, PCBS) sobre el trabajo confirmó que, antes del 7 de octubre, el número de trabajadores de Cisjordania empleados en Israel superaba los 178.000 y representaba más del 20 % de la fuerza laboral palestina. Farsakh (2010) señaló que los trabajadores palestinos empleados en Israel aportan más de una cuarta parte del ingreso nacional total de Cisjordania y la Franja de Gaza (Farsakh, 2010, p. 7). Como señala Habbas (2021), pese a las considerables variaciones en el número de trabajadores que ingresan a Israel, el trabajo palestino ha tenido, a lo largo del tiempo, un efecto positivo sobre las economías de las sociedades palestina e israelí. Estas estadísticas, a pesar de su importancia para la relación laboral entre palestinos e israelíes, han sido analizadas más allá de los beneficios económicos y las formas de racionalización asociadas a ellas, con el propósito de abordar las consecuencias de dicha relación laboral, especialmente su contribución al fortalecimiento del poder israelí y al fomento de formas más severas de explotación y empobrecimiento de la sociedad palestina, además del debilitamiento de las posibilidades de establecer un Estado palestino sólido que pueda proteger los derechos laborales de los palestinos.

Al examinar la intersección entre colonialidad, raza, trabajo y capitalismo en el contexto del colonialismo de asentamiento en la Palestina ocupada, mi artículo hará lo siguiente: en primer lugar, empleará la «sociología histórica» para exponer cronológicamente los enfoques militares y administrativos que las autoridades coloniales han utilizado sistemáticamente en Palestina, entre 1967 y 2025, para privar a los trabajadores de sus derechos. Mostraré cómo estos enfoques han estado históricamente incorporados en las leyes y políticas israelíes de «otrerización», humillación y marginación, y han conducido a una forma severa de explotación y a la falta de derechos laborales, seguridad y protección. Además, estos enfoques han provocado una «dependencia económica» cada vez mayor respecto de la economía israelí (Farsakh, 2005) y, de manera aún más drástica, la normalización cotidiana del colonialismo de asentamiento (Segman, 2018) y la «proletarización» de la sociedad palestina (Zureik, 2015), entre otras consecuencias.

En segundo lugar, realizaré entrevistas individuales y grupales con trabajadores de Cisjordania, utilizando el método de «bola de nieve» para acceder a distintos grupos de trabajadores durante el verano de 2026. La selección de las personas y los grupos se regirá por criterios amplios que tomarán en cuenta el sector laboral, la edad, el sexo, la religión y el lugar de nacimiento, entre otros factores.

Vilecia Barghouti es docente de Sociología en la Universidad Estatal de Michigan. Su investigación se centra en la intersección entre colonialidad, raza, trabajo y capitalismo en el contexto del colonialismo de asentamiento en la Palestina ocupada. En este sentido, examina las formas de interacción entre las variables mencionadas y las consiguientes formas de alienación individual, colectiva y «estructural», o de «extrañamiento». Apoyándose ampliamente en la obra de Karl Marx, así como en las perspectivas sociales, filosóficas, psicológicas, políticas, culturales y económicas sobre la alienación, investiga detenidamente, tanto desde el punto de vista teórico como empírico, el caso de los trabajadores de Cisjordania ocupada empleados en Israel.

El objetivo general es comprender los métodos sistemáticos que la autoridad colonial ha utilizado históricamente para producir el extrañamiento de los palestinos en general y, en particular, analizar cómo los trabajadores bajo ocupación en Palestina perciben su trabajo en Israel en relación con su propia identidad y con su pertenencia a la tierra histórica de la que sus antepasados fueron expulsados por la fuerza.

Mtr. Matteo Barrella – Presentación virtual
Università di Genova (Italia)

Sindicalismo híbrido: tácticas y estrategias para organización obrera en el capitalismo contemporáneo.

Este artículo examina las tácticas, estrategias y objetivos de la organización obrera desde abajo que surgen en el capitalismo contemporáneo en respuesta a la precarización laboral, la fragmentación de las relaciones productivas y la crisis de la representación sindical tradicional. En un contexto marcado por la erosión de los derechos de los trabajadores y la creciente dispersión de la fuerza laboral, nuevas experiencias colectivas desarrollan prácticas organizativas orientadas a recuperar derechos y construir poder colectivo obrero. El análisis se centra en el sindicalismo híbrido, entendido como una forma de organización obrera que combina instrumentos sindicales formales con tácticas informales de movilización, conflicto y mutualismo, provenientes de movimientos políticos y sociales. El sindicalismo híbrido se conceptualiza como una estrategia para la recomposición de la clase trabajadora, capaz de superar los límites del sindicalismo tradicional y extender la organización más allá del lugar de trabajo, hacia las esferas social, territorial y reproductiva. Basándose en investigación cualitativa y múltiples estudios de caso —entre ellos el Collettivo Autonomo Lavoratori Portuali di Genova, el Assemblee Precarie Universitarie, el Movimento Disoccupati 7 Novembre di Napoli y el Camere del Lavoro Autonomo e Precario di Roma—, este artículo analiza tácticas organizativas concretas, estrategias para la construcción de consenso colectivo y objetivos políticos perseguidos por estas experiencias. La metodología combina la observación participante, entrevistas semiestructuradas y el análisis documental, basándose en el enfoque de la Investigación Obrera.

Los resultados muestran que el sindicalismo híbrido constituye una forma de organización obrera desde abajo capaz de articular el conflicto, la solidaridad y la lucha por los derechos de los trabajadores, contribuyendo a la construcción de formas duraderas de poder colectivo bajo el capitalismo contemporáneo.

Matteo Barrella es candidato a doctor en Ciencias Sociales (Sociología) en la Universidad de Génova, Italia. Su investigación se centra en la sociología del trabajo, las relaciones laborales, los movimientos sociales y las transformaciones contemporáneas del capitalismo, con especial atención a las formas colectivas de representación de los trabajadores. Su trabajo ha analizado la logística y el trabajo portuario, el sindicalismo híbrido y la teoría social. Su investigación doctoral actual estudia el sindicalismo híbrido como respuesta organizativa a las cambiantes relaciones productivas y reproductivas del capitalismo contemporáneo.

Dra. Vitalina Butkaliuk
Investigadora Independiente (Rusia)

IA: nuevos desafíos para el trabajo y justicia social en la era del capitalismo digital.

Este artículo analiza cómo la inteligencia artificial (IA) está contribuyendo a transformar la desigualdad social en el marco del capitalismo digital. Puesto que sus consecuencias adversas ya se consideran uno de los riesgos mundiales a largo plazo, la autora sostiene que la IA no constituye un fenómeno tecnológico aislado, sino que actúa como un «amplificador» transversal de las desigualdades económicas y políticas existentes. La IA se entiende como una tecnología de alcance universal que se implementa en un contexto caracterizado por una jerarquía capitalista mundial ya consolidada, dividida en centro, semiperiferia y periferia, y por un profundo desequilibrio entre el trabajo y el capital.

La autora analiza las consecuencias sociales de la adopción de la IA y muestra cómo esta tecnología está transformando el empleo, las estructuras ocupacionales y las condiciones de trabajo. Este proceso intensifica la polarización del mercado laboral y las desigualdades entre distintos grupos de trabajadores, así como entre países que se encuentran en diferentes etapas de desarrollo.

Se presta especial atención a la doble dimensión de la desigualdad generada por la IA. En primer lugar, la autora analiza su dimensión interna, es decir, cómo se distribuyen los riesgos y beneficios de la automatización y de la adopción de la IA entre los diferentes grupos de trabajadores; el aumento de la vulnerabilidad de quienes desempeñan empleos rutinarios y mal remunerados; y las diferencias en las posibilidades de adaptación según el acceso a la educación, la reconversión laboral y la protección social. En segundo lugar, se examina la dimensión internacional. La autora estudia cómo las desigualdades iniciales en infraestructura, competencias, capacidad de cómputo e inversión pueden profundizarse hasta generar el riesgo de una «Nueva Gran Brecha» entre países con distintos niveles de desarrollo tecnológico.

La contradicción entre el carácter potencialmente público de la IA como tecnología universal y la apropiación privada de la renta digital está configurando los contornos de un nuevo orden tecnofeudal, con profundas consecuencias sociales. La autora sostiene que, sin políticas redistributivas activas, el fortalecimiento de los derechos laborales y una regulación internacional de las tecnologías digitales, la IA se convierte en un mecanismo que consolida y agrava las desigualdades mundiales existentes, además de ampliar la brecha digital entre países y grupos sociales.

Vitalina Butkaliuk es doctora en Sociología e investigadora independiente. Sus áreas de investigación se centran en la desigualdad social, las relaciones laborales y la calidad de la vida laboral. Es coautora de diversas monografías colectivas y autora de más de cincuenta artículos académicos en los campos de la sociología económica y política. Es miembro de la Asociación Mundial de Economía Política y de la Asociación Internacional de Sociología.

Dra. Jenny Chan
Hong Kong Polytechnic University (Hong Kong, China)

Garantizando un trabajo decente para los repartidores de comida de plataformas digitales en China.

Con el propósito de reforzar su legitimidad, el gobierno recurre a la Federación Nacional de Sindicatos de China (ACFTU, por sus siglas en inglés), un organismo estatal, para estabilizar las relaciones laborales en una economía de plataformas que se encuentra en rápida expansión. Sin embargo, esta estrategia de Pekín podría fracasar debido, por un lado, al incumplimiento de las normas por parte de los empleadores y, por otro, a la falta de credibilidad y de apoyo entre los trabajadores. A partir de entrevistas de primera mano, complementadas con fuentes documentales, analizo tres temas estrechamente relacionados: 1. Organizar a los repartidores de comida para exigir mejores condiciones sin alertar a un régimen obsesionado con la estabilidad. El encarcelamiento durante un año, entre 2021 y 2022, de un destacado trabajador migrante

que participaba en protestas, como medida preventiva frente a posibles «disturbios sociales», constituyó una advertencia para otros trabajadores y para quienes los apoyaban, tanto dentro como fuera de China. 2. Movilizar a legisladores y responsables de políticas públicas comprometidos con los derechos laborales para garantizar su cumplimiento. La legislación china debería evitar los excesos del empleo flexible y establecer una definición clara de la relación laboral que permita reforzar la protección de quienes trabajan mediante plataformas digitales. Hasta ahora, la creación de un «trabajador ideal», disponible para el capital las veinticuatro horas del día, resulta esencialmente incompatible con el cuidado de sí mismo y de su familia. 3. Promover la igualdad de género en la organización del trabajo de reparto de comida mediante plataformas digitales. La subjetividad de los trabajadores y la construcción de su identidad de género se entrecruzan con distintas fuerzas sociales, entre ellas la obligación de cumplir con las responsabilidades familiares asociadas al papel de proveedor económico. En mi investigación, constaté que los repartidores varones expresaban con frecuencia enojo y decepción, pues consideraban que sus escasos ingresos apenas les permitían alimentar a sus familias. Al compararlos con repartidores «más exitosos», sus compañeros los trataban como esposos y padres incompetentes. De hecho, ellos mismos interpretaban su lucha por obtener mejores tarifas como una señal de su fracaso individual como hombres. Estos hallazgos muestran cómo el uso de las normas de género por parte de los empleadores, así como la humillación de quienes no logran cumplirlas, puede desviar hacia los propios trabajadores la responsabilidad por las difíciles condiciones que atraviesan. De este modo, se los presiona para que acepten la actual organización explotadora del trabajo. En la actualidad, cuando tan solo en China el número de trabajadores de la economía de plataformas ha ascendido a unos 200 millones, la documentación independiente de las tácticas, estrategias y enseñanzas derivadas de la organización de los trabajadores chinos podría resultar fundamental para construir una alianza transnacional de la sociedad civil capaz de hacer frente al capitalismo global.

Jenny Chan es profesora asociada de Sociología en la Universidad Politécnica de Hong Kong. Junto con Mark Selden y Pun Ngai, es coautora de *Dying for an iPhone: Apple, Foxconn, and the Lives of China's Workers* (Haymarket Books y Pluto Press, 2020). El libro fue traducido al coreano (Narumbooks, 2021) y, en 2022, recibió los reconocimientos de CHOICE al Título Académico Destacado sobre China y al Título Académico Destacado en el área de Trabajo y Relaciones Laborales. Entre 2018 y 2023, fue vicepresidenta del Comité de Investigación sobre Movimientos Obreros de la Asociación Internacional de Sociología. Entre sus publicaciones se encuentran: «Gendered Organisation of Platform Food Delivery Work in China», en *Made in China Journal* (con Zihao Zhang, 2026); «Platform-mediated Informal Employment, the State, and Labor Politics in China», en *The Handbook of Digital Labor*, editado por Jack Linchuan Qiu, Shinjoung Yeo y Richard Maxwell (Wiley-Blackwell, 2025); «Class, Labour Conflict, and Workers' Organisation», en *The Economic and Labour Relations Review* (2023); «Hunger for Profit: How Food Delivery Platforms Manage Couriers in China», en *Sociologias* (2021); y «Worker Organizing in China: Challenges and Opportunities», en *Workers' Inquiry and Global Class Struggle: Strategies, Tactics, Objectives*, editado por Robert Ovetz (Pluto Press, 2021). Algunos de sus trabajos anteriores traducidos al español pueden consultarse en *Global Dialogue*, la revista digital de acceso abierto de la Asociación Internacional de Sociología.

Mtr. Adrian Gustavo Choren
Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y UTN (Argentina)

La urgencia de la Antroposoberanía Laboral: El rediseño de los convenios internacionales frente al Taylorismo Digital y el “jefe” algoritmo.

La irrupción de la Inteligencia Artificial y la consolidación de la economía de plataformas han modificado la naturaleza de la subordinación laboral, dando paso a lo que denomino "Taylorismo Digital". En este escenario, el control, las métricas de rendimiento y las causales de desvinculación ya no son ejecutados por supervisores humanos, sino delegados de forma ciega en algoritmos utilitaristas desprovistos de marcos ético-legales o control democrático.

Esta postulación analiza el vacío regulatorio de las legislaciones vigentes frente al transhumanismo corporativo y propone, como tercera vía de superación institucional, el desarrollo doctrinal de la **Antroposoberanía Laboral**. Entendida como la potestad inalienable e imprescriptible de la fuerza de trabajo a exigir la centralidad y preeminencia antrópica sobre el código informático, esta tesis sostiene que ninguna máquina o sistema de IA puede ejercer la autoridad final sobre el destino, la subsistencia o la dignidad de un trabajador.

El objetivo de la presentación es compartir el marco analítico desarrollado en el libro de mi coautoría “*¿Seguiremos trabajando? Educación tecnológica o convulsión social*”, y aportar a las mesas de la Conferencia recomendaciones técnicas y normativas concretas para la gobernanza tripartita de los algoritmos de gestión de personal, sirviendo como base para el impulso de convenios internacionales adaptados al siglo XXI por OIT

Contar con una herramienta ya preestablecida para fomentar el dialogo social tripartito y agregar cláusulas en los futuros convenios colectivos de trabajo que fortalezca los convenios colectivos de trabajo de los trabajadores de plataforma digitales. El estudio es de derecho comparado sobre este tipo de cláusulas a nivel mundial.

Adrian Gustavo Choren es abogado especialista en Derecho Laboral, con más de 20 años de trayectoria en la intersección de la regulación jurídica, la innovación tecnológica industrial y la sostenibilidad social. Adrian es impulsor del concepto de Antroposoberanía Laboral (la gobernanza del factor humano frente al algoritmo) y analista clave en medios masivos de comunicación nacionales sobre el futuro del empleo en la era de la Inteligencia Artificial. Es investigador del INTI y de la UTN, creador de una herramienta contra la precarización laboral denominada la certificación programa Compromiso Social Compartido para el sector de indumentaria y conferencista de varios congresos en América Latina. Autor de los libros “Las relaciones laborales, una mirada al trabajo del futuro” y “Seguiremos trabajando” entre otros. Es especialista en docencia y desarrollo de contenido académico enfocado en Derecho del Trabajo y Cultura Digital y colaborador del proyecto EVA (Evidencia para la Acción) de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Dra. Ana Laura Fernández

Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) (Argentina)

Dra. Mariana González

FLACSO-CONICET y CIFRA-CTA (Argentina)

Reformas laborales en Argentina. Continuidades y rupturas en los últimos 50 años.

En Argentina, al menos desde mediados de los años 1970, diferentes gobiernos con una orientación económica neoliberal han propuesto enfrentar los problemas de desempleo, subempleo e informalidad laboral a partir de modificaciones en la legislación del trabajo que, a través de la flexibilización de las normas, intentaban reducir los costos laborales no salariales como forma de incentivar la contratación de mano de obra. Se implementaron reformas laborales con esta orientación durante la última dictadura militar, en el período del régimen de convertibilidad y, más recientemente, en los gobiernos de M. Macri y J. Milei. Estas reformas, claramente sustentadas en el pensamiento neoclásico hacen caso omiso a la relevancia de la dinámica macroeconómica y productiva para la determinación de los niveles de empleo y su calidad. Gobiernos de otros signos, por otro lado, han intentado en distintas etapas dar marcha atrás con algunas de las reformas flexibilizadoras y/o propuesto normativas laborales más protectivas de las y los trabajadores.

Sin embargo, la evolución de la ocupación y el empleo formal a lo largo de las últimas décadas mostraron que la relación entre las características de la legislación laboral y la dinámica de la contratación y de la formalización no es directa.

En este trabajo se realizará un análisis de las principales reformas y proyectos de reformas laborales que se han implementado o que fueron impulsadas por los distintos gobiernos en Argentina desde mediados de la década de 1970 hasta la actualidad, buscando identificar sus continuidades y rupturas.

A su vez, a partir de información proveniente de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC) y de registros del Sistema previsional, se analizará la relación entre el grado de flexibilidad de las normas laborales y el desempeño económico y productivo. En definitiva, se buscará con este trabajo contribuir al debate en relación a las posibilidades y limitaciones de la legislación laboral para mejorar las condiciones de empleo en el país.

Mariana L. González es Licenciada en Economía y Magister en Economía (Universidad de Buenos Aires), Doctora en Ciencias Sociales (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO). Es investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Área de Economía y Tecnología, FLACSO-Argentina. Mariana es investigadora y coordinadora del Centro de Investigación y Formación de la República Argentina de la Central de Trabajadores de la Argentina (CIFRA-CTA). Docente de grado y posgrado.

Ana Laura Fernández es Licenciada en Economía (Universidad de Buenos Aires, UBA), Magister en Ciencia Política y Sociología (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO) y Doctora en Ciencias Sociales (UBA). Es investigadora docente de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Docente de grado y posgrado.

Prof. Sergio Gamonal
Universidad Adolfo Ibáñez (Chile)

Derecho del trabajo e IA: relatos en disputa y propuestas para el futuro.

La inteligencia artificial es uno de los avances y conceptos más polémicos de la actualidad. El sueño de crear máquinas inteligentes y autónomas va acompañado de pesadillas distópicas y de temores asociados al fin del trabajo o a su transformación radical. Estas innovaciones no solo alteran los procesos laborales, sino que también fueron diseñadas en torno a la división del trabajo, simulan la organización del lugar de trabajo y ayudan a medir y gestionar la productividad. Los sistemas inteligentes pueden incidir ampliamente en el mundo del trabajo, aumentando el poder de control del empleador sobre sus trabajadores al contratar, organizar el trabajo y despedir, lo que puede afectar los derechos humanos de los trabajadores, como la privacidad y la no discriminación. En este contexto, basándome en el caso de Chile, deseo abordar las posibles respuestas del derecho del trabajo a los desafíos que plantea la Inteligencia Artificial en el lugar de trabajo. Analizaré la narrativa o relato del determinismo tecnológico y cómo proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. Para tal fin, la libertad sindical debería desempeñar un rol protagónico en la defensa de los trabajadores.

Sergio Gamonal es licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Director Académico del Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social (MDLS), UAI. Ha publicado más de 100 artículos y 18 libros de derecho laboral. Premio Obra Jurídica del Año 2019, Categoría Simón Bolívar, por el libro *Principled Labor Law. U.S. Labor Law through a Latin American Method*, del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (obra publicada por la editorial Oxford University Press, en Nueva York, en coautoría con César Rosado Marzán). Ha sido profesor visitante en las universidades de Nantes, Bristol y Cagliari. Actualmente integra el Comité Científico de América Latina en la comunidad CIELO Laboral y el Consejo Directivo de la red Labour Law Research Network (LLRN).

Dra. Paula González - Presentación virtual
Universidad Complutense Madrid (España)

IA y trabajo creativo: transformación laborales y regulación en el sector audiovisual español.

Actualmente en España se está trabajando en la formulación del Estatuto del Artista, proceso iniciado en 2018 que busca actualizar el marco regulatorio del sector del trabajo artístico, particularmente en el

sector audiovisual, cuya última formulación corresponde al Real Decreto de 1985. Esta nueva propuesta no solo es novedosa en la medida en que implica una afirmación de derechos que reconocen importantes particularidades del trabajo de los artistas que los separan de los trabajadores tradicionales –por ejemplo, su intermitencia, el tiempo de trabajo efectivo–; sino que también incorpora aspectos preventivos sobre riesgos laborales –v.g., la incorporación del coordinador de intimidad– y regula el uso de Inteligencia Artificial en las producciones audiovisuales –v.g. protección de imagen, voz, sustitución de los artistas, etc. El objetivo de esta presentación es doble: por una parte, dar cuenta del contexto de actuación y discusión de este nuevo marco regulatorio y, por otra, identificar nuevos riesgos laborales que no quedan cubiertos con esta propuesta y que se instalan entonces como nuevos desafíos. Para ello se recurrirá tanto al marco normativo español junto a los modelos legales de Italia y Alemania que han servido para la formulación de la propuesta, así como también a literatura especializada de la sociología crítica del trabajo.

Paula González León es psicóloga de la Universidad de Santiago de Chile, Magíster en Pensamiento Contemporáneo y doctora en Psicología de la Universidad Alberto Hurtado. Actualmente, es doctoranda del programa de Sociología y Antropología de la Universidad Complutense de Madrid. Entre sus líneas de investigación se encuentran los procesos de subjetivación, los fenómenos de la digitalización del trabajo y las relaciones de reconocimiento en el mundo laboral.

Prof. Sergio Gamonal
Universidad Adolfo Ibáñez (Chile)

Derecho del trabajo e IA: relatos en disputa y propuestas para el futuro.

Diversos investigadores han demostrado que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han permitido que aumente la frecuencia de las protestas sociales y laborales, aunque, al mismo tiempo, plantean dificultades para la organización colectiva a largo plazo necesaria para llevar adelante acciones sostenidas y de gran trascendencia. Sin embargo, se ha prestado menos atención al carácter heterogéneo de estos efectos: ¿las TIC influyen de manera diferente en la conflictividad laboral según el sector y, de ser así, cómo lo hacen? En este artículo, adopto un enfoque de métodos mixtos para responder esta pregunta, utilizando datos de Brasil. Mediante una regresión de series temporales, demuestro que, durante el periodo de rápida difusión de las TIC en Brasil (alrededor de 2013), se produjo un aumento pronunciado y duradero en la frecuencia de las huelgas. Este aumento no puede atribuirse a otros cambios económicos, políticos u organizativos, por lo que constituye una ruptura estructural. Asimismo, reforzando los hallazgos de la literatura disponible, los efectos fueron mucho más pronunciados y duraderos en las huelgas por vulneraciones laborales (de riesgo relativamente menor) que en las huelgas orientadas a conseguir mejores contratos (de riesgo relativamente mayor). Sin embargo, estos efectos variaron entre los distintos sectores. Para examinar esta heterogeneidad, desarrollo una hipótesis basada en entrevistas en profundidad con trabajadores que participaron en huelgas en algunos de los sectores que han registrado los mayores aumentos en el número de huelgas desde 2013, y posteriormente examino la posibilidad de generalizar estas hipótesis mediante datos estadísticos. En términos generales, mis hallazgos indican que las tecnologías digitales intensificaron con mayor profundidad la actividad huelguística en los sectores donde los principales empleadores dependen de trabajadores distribuidos en centros de trabajo pequeños y dispersos, ya que redujeron sustancialmente las barreras de comunicación entre estos trabajadores. Estos resultados ponen de relieve el carácter contextual del impacto de las TIC sobre la conflictividad laboral: sus efectos dependen tanto del tipo de reclamo como de las características estructurales de cada sector.

Alexandre Guelerman es estudiante de doctorado en Sociología en la Universidad de Wisconsin–Madison y posee una maestría en Sociología por la Universidad de São Paulo. Es becario CAPES–Fulbright. Su investigación se centra en el trabajo, el cambio económico y el desarrollo. Su trabajo ha sido publicado en *Politics & Society* y en la *Brazilian Journal of Labor Studies* (*Revista da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho*).

Mtr. Kenya Johnson
Morgan State University (EEUU)

Borrando los márgenes: un modelo de gobernanza laboral feminista-womanista negra.

En el marco de la Cuarta Revolución Industrial (4IR), la inteligencia artificial (IA) ha marcado profundamente nuestra sociedad al influir en nuestra vida cotidiana y en nuestro funcionamiento. Aunque los responsables del sector de la IA han prometido amplias posibilidades para el futuro, el diseño actual de estas organizaciones carece de neutralidad y visión de futuro. En consecuencia, a medida que la IA crece cada vez más con escasa regulación, las comunidades marginadas de todo el mundo están sufriendo las consecuencias de las prácticas de desarrollo opresivas de las corporaciones occidentales que asumen los patrones históricos de la esclavitud, el colonialismo y el imperialismo. Dado que este «código» actual está arraigado en la dominación, las comunidades de color están experimentando formas sin precedentes de escasez e inestabilidad a causa de la economía digital. Las crisis globales cada vez más acuciantes están poniendo a estas comunidades en mayor riesgo, ya que se ven sometidas a la explotación laboral y a la extracción de recursos. La liberación de estos sistemas nocivos requiere una visión del mundo totalmente nueva en materia de gobernanza laboral. El pensamiento feminista negro y el womanismo ofrecen paradigmas que rechazan los sistemas de trabajo extractivos al proponer un modelo de gobernanza laboral centrado en la justicia. Este artículo propone un modelo de gobernanza laboral womanista-feminista que (1) se centra en lógicas de diseño consensuadas, comunitarias y basadas en el cuidado; (2) redistribuye el poder de decisión a los más afectados y vulnerables; y (3) evalúa los sistemas laborales en función de su impacto en toda la humanidad.

Kenya L. Johnson es una académica y artista transdisciplinaria cuyo trabajo conecta la espiritualidad, el cambio social y la poética de la liberación. Como estudiante de doctorado en Sociología Aplicada y Justicia Social en Morgan State University, su investigación explora métodos para re-imaginar los sistemas sociales más allá de la opresión en la Cuarta Revolución Industrial (4RI). Su trabajo transita entre la oración y la praxis mientras examina los cambios culturales y económicos necesarios para diseñar futuros éticos que fomenten la interconexión y la soberanía. Como fundadora y directora ejecutiva de Auclare Vision, Kenya transforma su investigación en práctica a través de un santuario transformador que cultiva líderes culturales e instituciones comprometidas con la construcción de futuros libres de injusticia. Desde hace décadas se debate la reforma del Estado de bienestar y la reducción del desempleo entre los trabajadores con baja cualificación. En Europa, y especialmente en Alemania, la mayoría de las propuestas se asemejan a los planteamientos predominantes de la economía neoclásica. Los aspectos sociales suelen quedar relegados o, desempeñan un papel secundario. Al otro lado del Atlántico, un grupo de economistas heterodoxos ha propuesto programas de garantía de empleo (GE), acompañados de salarios por hora que parecen ofrecer a toda la población trabajadora un nivel de vida modesto, pero seguro.

Dr. Hubert Hieke
Schiller International University Heidelberg (Alemania)

Garantía de empleo y salario mínimo: ¿una solución al desempleo y la pobreza?

En este trabajo analizamos si la garantía de empleo constituye realmente una vía prometedora para abordar los persistentes problemas del desempleo de larga duración y la pobreza en los países europeos, particularmente en Alemania. Para ello, analizamos si las propuestas de garantía de empleo difieren realmente de manera significativa de las propuestas convencionales de reforma del bienestar social y de los programas de prestaciones condicionadas al trabajo. Asimismo, examinamos si resulta viable ofrecer, en los empleos públicos, salarios garantizados considerablemente superiores a los salarios mínimos actuales y si el sector público cuenta con la flexibilidad suficiente para incorporar a millones de personas desempleadas en periodos breves.

Por último, comparamos las propuestas de garantía de empleo con otras alternativas, como la renta básica universal (RBU) y los sistemas de garantía de ingresos, entre ellos los programas alemanes Hartz IV y Bürgergeld.

El Dr. Hieke es economista y cuenta con más de treinta años de experiencia en docencia e investigación. Cursó estudios en Alemania y Estados Unidos, donde obtuvo el doctorado en Economía. Ha publicado numerosos artículos en revistas académicas arbitradas y colaborado en libros sobre balances financieros, comercio y finanzas internacionales, y políticas de bienestar social.

Se desempeñó como investigador en la Universidad de Mannheim y ha impartido clases en diversas universidades de Alemania, Polonia, Colombia, Estados Unidos, Suiza, Indonesia, Egipto, Bulgaria, los Países Bajos, Líbano, Albania y Francia. También ha participado en numerosos encuentros académicos y presentado trabajos en diversas conferencias.

Dra. Marina Kabat
CONICET, Universidad de Buenos Aires (Argentina)

Teletrabajo transnacional en América Latina. Alcances del fenómeno y desafíos para su reglamentación.

La pandemia ha provocado un aumento drástico del número de trabajadores calificados de América Latina contratados de forma remota por empresas extranjeras. Esto forma parte de un proceso más general, mediante el cual compañías de países centrales recurren a trabajadores de países del sur global, sin que medie un movimiento geográfico de estos últimos. En las décadas de sesenta y setenta del siglo pasado se inició un proceso de relocalización de firmas industriales hacia países del tercer mundo en procura de reducir costos laborales. Ahora, en el siglo XXI, el sector terciario también puede acceder a mano de obra comparativamente más barata mediante el teletrabajo transnacional en tiempos y costos operativos muchísimos menores a los que requería la construcción de fábricas en nuevos territorios. Hay dos tipos de teletrabajo transnacional. Las microtarefas son actividades muy poco calificadas, repetitivas e hiperfragmentadas, como etiquetar fotos, depurar y descargar aplicaciones, publicar likes en redes sociales. En este caso, los trabajadores se reclutan en plataformas de crowdwork como Amazon Mechanical Turk. Esta fue la primera forma de teletrabajo transnacional y contó con una participación significativa de trabajadores de la India y otros países del Sur Global. América Latina no resultaba especialmente competitiva en este sector, donde países africanos o del sudeste asiático podían ofrecer salarios más bajos. En cambio, América Latina tiene una participación destacada en el segundo tipo de teletrabajo. Se trata de tareas muy calificadas e incluye un amplio rango de profesionales como programadores de software, y diseñadores gráficos hasta contadores. Desde 2020 América Latina es la región con el mayor crecimiento de este tipo de teletrabajo internacional a nivel mundial.

El objetivo de la ponencia es mostrar la importancia que esta modalidad laboral ha adquirido en la región y la necesidad de nuevas reglamentaciones de carácter internacional para regular estas contrataciones.

Para ello, por un lado, analizamos diversas fuentes cuantitativas disponibles que nos indican la evolución del teletrabajo transnacional en América Latina. Principalmente recurrimos a los datos del Online Labor Index 2020 (OLI 20), que registró hasta mediados de 2024 en tiempo real información sobre contrataciones de teletrabajo en las principales plataformas de trabajo freelance, que es la forma bajo la cual, frecuentemente, se ocultan estas nuevas relaciones laborales. También recopilamos información difundida por compañías como Deel que se dedican a la intermediación laboral transnacional.

Por otro lado, presentamos un balance del estado del arte en el debate jurídico sobre la reglamentación de esta modalidad, los puntos centrales a legislar y los desafíos que esta tarea enfrenta.

Marina Kabat es doctora en historia y docente de la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, Argentina e investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y

Técnicas -CONICET – y del Instituto Interdisciplinario de Estudios e Investigaciones de América Latina (INDEAL). Ha estudiado la historia del trabajo y el movimiento obrero, las transformaciones de los procesos de trabajo y de la legislación laboral. En particular, ha indagado la evolución histórica de diversas formas de trabajo precario, como el trabajo a domicilio y las tentativas de reglamentarlo.

Publicaciones (selección): *Del taller a la fábrica, proceso de trabajo, industria y clase obrera (1880-1940)*, Bs Aires, RyR, 2005; “El trabajo a domicilio como empleo precario. Alcances y límites de la legislación que intentó regularlo” UNLP 2010; “From structural breakage to political reintegration of the working class: relative surplus population layers in Argentina and their involvement in the piqueter movement”, en *Capital and Class*, 38 (2), 2014; “Avances y retrocesos de la flexibilidad laboral en la Argentina” *Mundos do trabalho*, 2016; “El teletrabajo internacional en América Latina”. *Latin American Perspectives*, 2025.

Mtr. Armando Nicolás Morales Cardoso
UAM Xochimilco (México)

¿Protección de derechos laborales o re-configuración del outsourcing? Crítica a la reforma de subcontratación en México 2021-2025.

Este trabajo analiza críticamente la reforma en materia de subcontratación laboral (outsourcing) aprobada en México en 2021, cuyo objetivo declarado fue proteger los derechos laborales de las y los trabajadores y erradicar prácticas de precarización. La pregunta que guía el análisis es si dicha reforma realmente cumple con ese propósito en el marco del capitalismo contemporáneo. Metodológicamente, el trabajo articula un análisis teórico-estructural del outsourcing dentro de la dinámica centro–periferia del capitalismo global, con un examen jurídico-normativo de las reformas laborales de 2012 y 2021, así como de sus implicaciones fiscales y laborales.

El trabajo sostiene que, aunque la reforma de 2021 elimina formalmente la subcontratación de personal, en los hechos la mantiene bajo la figura de “servicios especializados”, lo que genera ambigüedades normativas y contradicciones institucionales. Asimismo, se argumenta que la reforma no atiende las condiciones estructurales que explican la expansión del outsourcing, como la fragmentación del trabajo, la flexibilización laboral y el arbitraje salarial global. Particularmente el énfasis se coloca en la omisión de la regulación de la subcontratación de mano de obra calificada en áreas de investigación y desarrollo, lo que profundiza la dependencia tecnológica y la explotación del conocimiento proveniente de la periferia.

Se concluye que la reforma, más que transformar las relaciones capital–trabajo, se orienta al control administrativo y fiscal del fenómeno, dejando intactas las dinámicas estructurales que reproducen la precarización laboral en el contexto del capitalismo global. Además, de que se proponen alternativas para estructurar una mejor reforma hacia la tercerización del trabajo en México, mediante las propuestas de primacía de realidad laboral del trabajador, la prohibición expresa del outsourcing en cadenas productivas estratégicas de valor en México.

Armando Nicolás Morales Cardoso es licenciado en Economía y Maestro en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Actualmente está cursando el Doctorado en el Instituto de Investigación Dr. José María Luis Mora (México) en el programa Estudios del Desarrollo, Problemas y Perspectivas Latinoamericanas con la tesis: “El proceso de multiterritorialidad en la Península de Yucatán en el marco del Tren Maya 2019-2024”. Ha colaborado como Auditor de Fiscalización en la Auditoría Superior de la Federación (2019-2023) participando en la planeación, ejecución e integración de auditorías de desempeño correspondientes a diversas Cuentas Públicas, particularmente en materias de derechos humanos, seguridad pública y

política social. Actualmente, apoya como Analista de Procedimientos Jurídicos en la Secretaría del Medio Ambiente de la Ciudad de México en temas de materia ambiental.

Dr. Robert Ovetz
San Jose State University (EEUU)

15 tesis sobre el movimiento obrero en el Imperio de EEUU.

La clase trabajadora organizada de Estados Unidos podría constituir la fuerza de oposición más poderosa frente al imperialismo estadounidense, que continúa ejerciéndose abiertamente en América Latina y Oriente Medio. Sin embargo, por diversas razones, la clase trabajadora se encuentra desorganizada, mal orientada por los sindicatos -sus principales organizaciones- y subordinada al Partido Demócrata. En esta presentación, Robert analizará quince tesis que escribió junto con el organizador sindical y educador Kevin Van Meter acerca de las condiciones necesarias para recomponer el poder de la clase trabajadora en Estados Unidos. También examinará qué necesitaría para pasar a la ofensiva. Solo la clase trabajadora puede poner freno al imperialismo estadounidense mediante la articulación de nuestras luchas comunes con las de otros trabajadores del mundo, **con el propósito de rechazar el trabajo**, alterar el funcionamiento del capitalismo y reorganizar nuestras formas de vida.

Las quince tesis proceden del próximo capítulo de Robert Ovetz y Kevin Van Meter, «Quince tesis sobre el movimiento obrero estadounidense», que aparecerá en el libro editado por Gabriel Kuhn, *El poder de los trabajadores desde abajo en el siglo XXI* (título provisional), publicado por Pluto Press en 2027.

Robert Ovetz es doctor y profesor de Ciencia Política en la Universidad Estatal de San José, donde también imparte cursos de Relaciones Laborales en la Maestría en Administración Pública. Su trabajo se centra en las estrategias de organización sindical a escala mundial. Además, coordina talleres de formación sindical y da clases en la escuela de formación de la Federación General de Sindicatos del Reino Unido.

Es autor del próximo libro *Rebeldes para el sistema: ONG, organizaciones sin fines de lucro, capitalismo y movimiento obrero* (Haymarket, 2027) y coeditor, junto con Kevin Van Meter, de *Puntos de partida: el rechazo del trabajo y la crisis del capitalismo. Escritos de Harry Cleaver* (Common Notions, 2026), también de próxima publicación. Asimismo, es autor de *Cuando los trabajadores respondieron: conflicto de clases de 1877 a 1921* (Brill, 2018; Haymarket Press, 2019) y *Nosotros, la élite: por qué la Constitución de Estados Unidos sirve a unos pocos* (Pluto Press, 2022). También editó *Investigación obrera y lucha de clases global: estrategias, tácticas y objetivos* (Pluto Press, 2020) y coeditó, con Ben Beckett, Kari Lydersen, Kevin Van Meter y el colectivo Dollars & Sense, *El trabajo en el mundo real, volumen 4* (Dollars & Sense, 2024). Robert ha colaborado en numerosos libros publicados en siete idiomas y ha tenido una amplia presencia en los medios de comunicación. Entre sus apariciones se encuentra el quinto episodio de la serie documental portuguesa de 2024 sobre la historia del trabajo y de los trabajadores, *De Pé Sobre a História: O Mundo do Trabalho*, emitida por la televisión portuguesa. También escribe sobre asuntos laborales para la revista estadounidense *Dollars & Sense*. Puede contactarse con él en rfovetz@riseup.net. Sus publicaciones están disponibles en <https://sjsu.academia.edu/RobertOvetzPhD>

Dr. César Rosado – Presentación virtual
University of Iowa (EEUU)

Un umbral mínimo de dignidad: capital social, capital simbólico y la economía moral de alt-labor y centros de trabajadores en los EEUU.

Esta ponencia, basada en mi manuscrito actualmente en revisión por la editora de la Universidad de California, analiza cómo los centros de trabajadores (*worker centers*) en los EE.UU.—organizaciones comunitarias *no sindicales* responsables de la adopción de ***cientos de leyes laborales a nivel municipal y estatal***—funcionan a pesar de contar con recursos financieros muy limitados. Basada en 12 meses de trabajo de campo etnográfico en un centro de trabajadores en Chicago, así como en más de treinta entrevistas y un extenso análisis jurídico y documental, la ponencia ofrece un relato socio jurídico de cómo estas organizaciones movilizan *recursos sociales y simbólicos* para influir en el cambio legislativo. Asimismo, sostiene que las leyes que los centros de trabajadores promueven una nueva “economía moral”: un conjunto de valores, normas e instituciones orientadas a la justicia laboral.

La ponencia realiza cinco aportaciones principales a la literatura existente. Primero, amplía la teoría sociológica de la movilización de recursos—una de las teorías centrales de los movimientos sociales—más allá del énfasis tradicional en el dinero y el trabajo. A diferencia de los sindicatos tradicionales estadounidenses, que dependen del capital monetario (cuotas sindicales) generado por grandes membresías, los centros de trabajadores se apoyan

principalmente en el *capital social*, entendido como redes de relaciones con actores clave de la sociedad civil. Segundo, la ponencia muestra cómo los centros de trabajadores construyen capital social mediante la “lucha”, cultivando relaciones a través de la movilización y organización en los lugares de trabajo. Tercero, sostiene que estos centros movilizan *capital simbólico* al transformar a trabajadores de bajos salarios y racializados—frecuentemente percibidos como

carentes de prestigio simbólico—en líderes capacitados que cautivan la atención de los medios y de actores políticos relevantes. Cuarto, identifica los compromisos normativos del llamado “derecho laboral del *alt-labor*”, destacando valores de equidad, dignidad, igualitarismo y colaboración. Aunque estos valores guardan continuidad con el sindicalismo tradicional, la economía moral del *alt-labor* se distingue por su énfasis en lo que denomina “igualitarismo

dignitario”, orientado a incluir a grupos históricamente excluidos del derecho trabajo, como son las trabajadoras domésticas. Finalmente, la ponencia subraya que, pese a las innovaciones socio legales de los centros de trabajadores, los sindicatos tradicionales siguen siendo actores centrales de la emergente economía moral pro-trabajador, al proveer apoyo financiero clave.

Parafraseando a Maquiavelo, los centros de trabajadores estadounidenses aparecen como los ágiles “zorros” del movimiento obrero, mientras que los sindicatos siguen siendo sus más poderosos, aunque debilitados, “leones”.

César F. Rosado Marzán es Doctor en Sociología por Princeton University y Abogado por University of Pennsylvania. Tiene maestría en Sociología de Princeton University y licenciatura de Haverford College. Actualmente es Edward Carmody Professor of Law en la Universidad de Iowa.

Mtr. Phiwokazi Qoza
University of Cape Town (Sudáfrica)

Trabajar en espacios sexuales digitales: experiencias de creadores Sudafricanos de OnlyFans.

Como respuesta a la pregunta *¿Qué es OnlyFans?*, sostengo que trabajar en espacios sexuales digitales constituye una forma legítima de trabajo dentro de la economía de plataformas y por encargo, especialmente en un contexto donde el trabajo sexual está criminalizado. Esta presentación se basa en métodos de investigación cualitativa para recoger las experiencias de creadores y creadoras sudafricanos que comenzaron a utilizar OnlyFans después de 2019. Sus testimonios muestran que esta actividad no puede concebirse simplemente como un ingreso extra, sino como un trabajo exigente que requiere capacidad emprendedora y conocimientos sobre el funcionamiento de los mercados digitales. El trabajo es constante. Y para tener éxito, es necesario publicar contenido con regularidad, promocionarse y

realizar tareas administrativas, como responder mensajes. Los creadores deben actuar con profesionalismo: ellos planifican con anticipación las jornadas de producción de contenido y definen estratégicamente el momento de sus publicaciones para obtener la mayor visibilidad posible. Como OnlyFans no promociona activamente a sus creadores entre nuevas audiencias, estos deben recurrir a distintas estrategias para ganar visibilidad. Entre ellas se encuentran el uso de hashtags en tendencia y los intercambios de promoción con otros creadores - conocidos como shoutout-for-shoutout (SFS)- en aplicaciones externas como X (antes Twitter) e Instagram, con el objetivo de dirigir público hacia sus perfiles.

Resulta interesante que, aunque la economía de plataformas suele considerarse un entorno donde existe poca confianza, los creadores sudafricanos señalaron que entre ellos hay un alto grado de compañerismo y apoyo. Con frecuencia comparten conocimientos técnicos sobre promoción y formación de audiencias. Esto hace que muchas veces confíen más en sus colegas que en el público general o en las audiencias locales, a quienes suelen mirar con cierta desconfianza.

Los creadores valoran la autonomía que les proporciona su trabajo y se enorgullecen de poder establecer sus propios precios, elegir con quién colaborar y definir los límites de sus actuaciones. Sin embargo, a pesar de sus ventajas, el trabajo en OnlyFans conlleva riesgos importantes que deben afrontar con cuidado. En la presentación presto especial atención al riesgo de daño reputacional, que lleva a muchos creadores a utilizar seudónimos para mantener su actividad al margen de sus círculos personales. Esto pone de manifiesto la tensión entre la hipervisibilidad y la invisibilidad: necesitan ser visibles para generar ingresos, pero esa misma visibilidad aumenta el riesgo de que se revele públicamente que ejercen el trabajo sexual en una sociedad que estigmatiza el comercio sexual.

Para muchos creadores sudafricanos, OnlyFans representa una vía hacia una estabilidad económica que, debido a los altos índices de desempleo, no encuentran en la economía formal. Esta presentación también destacará el potencial de los ingresos residuales: una vez publicado, el contenido puede seguir generando ingresos de manera indefinida, a medida que es visto tanto por nuevas audiencias como por públicos ya existentes.

Phiwokazi Qoza es una persona dedicada a la investigación en Sudáfrica. Su trabajo explora cómo la protesta y la performance inciden en la salud pública y en la conformación de la fuerza laboral digital sudafricana, a partir de temas como el género y la corporalidad. Actualmente se encuentra a la espera de los resultados de la evaluación de su tesis doctoral sobre los espacios sexuales digitales en general y OnlyFans en particular, realizada en la Universidad de Ciudad del Cabo. Cuenta con una maestría en Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales por la Universidad de Rhodes, Sudáfrica.

Dr. Badrinath Rao
Kettering University (EEUU)

Nuevas tecnologías, neo-liberalismo y regulación laboral. Implicaciones para el derecho internacional.

Podría afirmarse que uno de los mayores desafíos que enfrenta la humanidad surge de las transformaciones radicales que están teniendo lugar en los ámbitos del trabajo y el empleo. En términos generales, existen diez grandes tendencias preocupantes que afectan los procesos laborales y las relaciones de poder en el lugar de trabajo. Entre ellas se encuentran la creciente digitalización; la difuminación de los límites entre el trabajo y el tiempo libre; el auge de la economía de plataformas; la contractualización del trabajo; el ataque sistemático contra los trabajadores organizados y los sindicatos; la disrupción tecnológica y la consiguiente pérdida de empleos; el debilitamiento de la protección jurídica y normativa de los trabajadores; el recorte de las prestaciones laborales y la creciente inseguridad en el empleo; la externalización del trabajo; y la aplicación negligente, por parte del Estado, de las normas laborales. En conjunto, esta

constelación de procesos perjudiciales ha relegado los derechos, las capacidades humanas y el bienestar de algunos de los sectores más vulnerables de la población, como los trabajadores jóvenes, las mujeres, las minorías y las personas con menor nivel educativo.

Lo que vuelve especialmente inquietantes estos fenómenos es que se desarrollan en el contexto del ascenso aparentemente inexorable del neoliberalismo. La creciente automatización del trabajo, la captura de los organismos reguladores del Estado por parte de las grandes empresas, el agravamiento de las desigualdades en las relaciones de poder en el ámbito laboral, como consecuencia del aumento de la desigualdad y la precariedad, y el abandono del desarrollo humano han contribuido a la marginación de la clase trabajadora. Este orden se sostiene en la normalización de un nuevo «sentido común» acerca de la naturaleza del trabajo en el siglo XXI. A su vez, se nutre de una gubernamentalidad neoliberal que se ha consolidado como la «nueva normalidad».

A partir de un análisis crítico de la legislación pertinente y de recientes sentencias judiciales de Estados Unidos y Europa, este trabajo plantea los siguientes argumentos. En primer lugar, dado que el capital posee movilidad global y el neoliberalismo se encuentra generalizado, la regulación del trabajo debe abordarse desde el derecho internacional. En segundo lugar, con la llegada de las nuevas tecnologías, el trabajo se ha vuelto divisible, flexible y fácilmente manipulable. Ante la desigualdad en el poder de negociación, los tribunales de Estados Unidos y el Reino Unido han ido más allá de la «prueba de control», aplicada habitualmente, y han recurrido a la más amplia «prueba de la realidad económica» en los casos de Uber y Lyft. De este modo, han determinado que sus conductores habían sido clasificados erróneamente como «contratistas independientes». Aunque progresistas, estas sentencias no abordan de manera adecuada la vulnerabilidad de quienes trabajan en la economía de plataformas. Una estrategia más eficaz debería priorizar la prevención de la explotación y el desarrollo de las capacidades humanas de los trabajadores. En tercer lugar, es necesario reformular la Iniciativa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo para evitar la «dominación estructural» de los trabajadores. Asimismo, desde hace tiempo resulta necesario establecer un nuevo pacto que aborde la vulnerabilidad de quienes trabajan en la economía de plataformas, en el doble contexto de las nuevas tecnologías y el neoliberalismo. Sobre todo, el derecho internacional debe trascender la concepción limitada del trabajo como una mera actividad económica y adoptar una noción más amplia, que lo entienda como una dimensión inalienable de la identidad, la valoración personal y la dignidad de cada individuo. Esta concepción integral constituye el primer paso para evitar la mercantilización del trabajo.

Badrinath Rao es profesor asociado de Sociología y Estudios Asiáticos en el Departamento de Estudios Liberales de la Universidad Kettering. Asimismo, es abogado habilitado para ejercer en el estado de Michigan, Estados Unidos. Durante el curso académico 2018-2019, fue profesor visitante de la Fundación Kosciuszko en la Facultad de Artes Liberales de la Universidad de Varsovia, Polonia.

El Dr. Rao obtuvo el título de Juris Doctor (JD) en la Facultad de Derecho de la Universidad Estatal Wayne, en Detroit, Michigan. Anteriormente, se había doctorado en Sociología en la Universidad de Alberta, en Edmonton, Canadá.

Sus investigaciones abarcan tres grandes áreas: los Estudios Asiáticos, centrados en India y China, la Sociología y el Derecho. Sus principales temas de interés comprenden la sociología de la globalización y el desarrollo, los nuevos movimientos sociales, la sociología de la religión, la sociología y la filosofía del derecho, así como la política, la cultura y los sistemas jurídicos del sur de Asia, China y Estados Unidos. En el ámbito jurídico, investiga principalmente la relación entre el derecho y las nuevas tecnologías, la jurisprudencia sobre derechos sociales y económicos, el derecho urbanístico y el derecho ambiental. Como abogado, ejerce en asuntos constitucionales y de familia, así como en litigios civiles.

Actualmente trabaja en una monografía sobre el sistema de justicia de la India. También participa en un proyecto de investigación que evalúa el impacto de la globalización sobre la gobernanza, la seguridad, el medioambiente y el trabajo en India y China.

El Dr. Rao es miembro de la Sociedad Asiática de Derecho Internacional (AsianSIL).

Mtr. Christopher Sorio– Presentación virtual
York University (Canadá)

De informalidad a solidaridad: organización de los trabajadores en las cadenas de suministro globales.

En gran parte del mundo actual, la condición predominante del trabajo ya no es el empleo estable, sino la informalidad, la inseguridad y la lucha constante de los trabajadores por defender sus medios de vida frente a la reestructuración del capitalismo global. Para millones de personas, el empleo precario, la inestabilidad salarial, las condiciones laborales inseguras y el debilitamiento de la protección social se han convertido en rasgos característicos de los mercados laborales contemporáneos. Las mujeres, los jóvenes, los migrantes y los trabajadores racializados se concentran de manera desproporcionada en estas modalidades de empleo inseguro, lo que refleja las desigualdades estructurales arraigadas en la organización de la economía mundial.

La expansión de la subcontratación, el empleo temporal y la contratación mediante agencias ha transformado las relaciones laborales en distintos sectores. En estos espacios de trabajo fragmentados, las empresas conservan el control sobre la producción, mientras se distancian de la responsabilidad directa por los salarios, la seguridad y el cumplimiento de las normas laborales. Estas relaciones laborales triangulares permiten que las empresas transfieran los riesgos a los trabajadores y debiliten los mecanismos tradicionales de protección laboral. Tales dinámicas forman parte de procesos más amplios de reestructuración capitalista en los que, como señala David Harvey, el capital reorganiza continuamente las relaciones laborales con el fin de recuperar la rentabilidad y disciplinar a los trabajadores.

Estas transformaciones globales se analizan a partir de la experiencia de los trabajadores contratados mediante una agencia de empleo externa para prestar servicios en la planta procesadora de alimentos de Fresh Del Monte en Oshawa, Canadá. En 2020, los trabajadores se organizaron en la Sección Local 222 de Unifor y lograron establecer un convenio colectivo, a pesar de la extrema precariedad de sus condiciones de empleo. En enero de 2024, emprendieron una huelga para reclamar mejores salarios y condiciones laborales. Como respuesta, la empresa rescindió su contrato con la agencia de empleo, lo que provocó el cierre de la planta. Este episodio muestra cómo las estructuras de subcontratación pueden permitir que las empresas eludan sus responsabilidades, incluso cuando los trabajadores consiguen organizarse.

El estudio se basa en entrevistas cualitativas con trabajadores y organizadores, el análisis de documentos sindicales y gubernamentales, y la revisión de investigaciones sobre precariedad laboral, geografía del trabajo y sindicalismo comunitario. La campaña de organización en Del Monte demuestra que los trabajadores que se desempeñan en sistemas de empleo fragmentados continúan desarrollando estrategias colectivas de resistencia que cuestionan las ideas establecidas acerca de quiénes pueden organizarse y en qué condiciones.

La reconstrucción de los derechos laborales en el siglo XXI exige hacer frente a la expansión mundial del trabajo informal y precario, al tiempo que se fortalece la capacidad de los trabajadores para organizarse en estructuras laborales fragmentadas. Las experiencias aquí analizadas ponen de relieve la importancia de las alianzas entre sindicatos, organizaciones de trabajadores y movimientos comunitarios para construir formas más amplias de solidaridad, capaces de defender la dignidad, la seguridad y los derechos democráticos de la clase trabajadora.

Christopher C. Sorio es un activista e investigador cuyo trabajo se centra en la precariedad laboral, la organización de los trabajadores y la solidaridad sindical internacional. Sus investigaciones analizan las

formas en que los trabajadores se organizan en contextos de subcontratación, empleo informal y reestructuración neoliberal.

Actualmente desarrolla una tesis titulada Precariedad, solidaridad y cierre de la planta de Fresh Del Monte en Oshawa, en la que estudia las posibilidades y limitaciones de los procesos de organización de los trabajadores contratados mediante agencias y el papel del sindicalismo comunitario frente a la fragmentación de las relaciones laborales.

Sorio ha participado activamente en movimientos por los derechos laborales y la justicia para las personas migrantes en Canadá. Su labor comprende campañas de apoyo a trabajadores en condiciones precarias y la creación de alianzas entre sindicatos y organizaciones comunitarias. Sus investigaciones y publicaciones abordan la precariedad laboral, las cadenas globales de suministro y la economía política del trabajo.

Mtr. Andrea Taborri
Università per Stranieri di Perugia (Italia)

El Mercosur en el nuevo orden mundial: implicancias para el empleo del Acuerdo con la Union Europea.

El 17 de enero, en Asunción, los presidentes de los países del Mercosur se reunieron con la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen para firmar el pacto que constituiría una de las áreas de libre comercio más grandes del mundo. En el momento en que se escribe, los parlamentos nacionales han ratificado el Acuerdo, mientras que la UE se prepara para aplicarlo de forma provisional. Todo apunta a que, a partir del 1 de mayo de 2026, el Acuerdo será efectivo, y las reducciones arancelarias junto con las otras medidas previstas, entrarán en vigor ese mismo día.

Pese a las discrepancias internas del bloque, sus presidentes han recibido positivamente la firma del Acuerdo. No obstante, numerosas voces de los sectores populares en los países del Mercosur manifiestan preocupación ante un tratado que tildan de asimétrico. En efecto, son numerosas las asimetrías entre los dos bloques, tanto desde el punto de vista comercial como desde el de su estructura productiva. Los principales argumentos en contra del Acuerdo se basan en los efectos esperados de este sobre los sectores productivos mercosureños. En particular, según los detractores, el sector que más negativamente se vería afectado es el industrial, que perdería relevancia en desmedro de un sector primario exportador más dinámico y competitivo.

Esta contribución busca analizar los posibles efectos del Acuerdo sobre los derechos laborales en el Mercosur. No se trata de una proyección ni de un análisis de impacto, sino de un análisis cualitativo de las normas que el Acuerdo promueve. Desde el punto de vista metodológico, nos apoyamos en dos elementos fundamentales. En primer lugar, se utiliza el texto del Acuerdo, en cuanto establece las pautas comerciales y normativas que los países del Mercosur deberán adoptar. Se analizará de qué manera se inscriben los derechos laborales en el Acuerdo, qué tipo de protección se les otorga y qué elementos del Acuerdo, por otro lado, podrían amenazarlos. En segundo lugar, nos apoyaremos en la literatura existente sobre otros tratados de libre comercio similares en América Latina y su impacto en los derechos laborales, para cotejarlos con el Acuerdo con la UE y derivar posibles similitudes en la estructura y en las posibles repercusiones.

Andrea Taborri es candidato doctoral en *Diplomacy and International Cooperation* en la Università per stranieri di Perugia, con una trayectoria académica centrada en la economía política internacional y América Latina. Cuenta con formación interdisciplinaria que incluye un grado en desarrollo económico y cooperación internacional por la Universidad de Florencia, un máster en relaciones internacionales (economía política global) por la Universidad de Leiden y un máster en Estudios Contemporáneos de América Latina por la Universidad Complutense de Madrid. Asimismo, ha complementado su formación con estudios especializados en teoría crítica y economía política. Su investigación se centra

en los tratados de libre comercio, la economía política latinoamericana y, en particular, el acuerdo entre la Unión Europea y el Mercosur.

En el ámbito profesional y académico, ha trabajado en instituciones internacionales y educativas, incluyendo la Embajada de Italia en Madrid y la IE University, además de desempeñarse como asistente docente en la Universidad de Leiden. Participa activamente en redes académicas como CLACSO y SEPLA, y ha impartido docencia y seminarios sobre tratados de libre comercio y sus impactos en América Latina. Es autor de diversas publicaciones y ha presentado su trabajo en conferencias nacionales e internacionales.

Dr. Federico Traversa
UDELAR (Uruguay)

La iniciativa sindical para la imposición a la riqueza en Uruguay (2025) y los límites del poder estructural al debate democrático.

En Uruguay durante 2025 la central sindical PIT-CNT presentó una iniciativa para aumentar la tributación de los grandes patrimonios personales con el objetivo de financiar políticas destinadas a reducir la pobreza infantil y adolescente. La ponencia pone en evidencia la existencia de restricciones a esta iniciativa provenientes de mecanismos de anticipación y frenos que operan en el debate público y moldean su viabilidad política ex ante. Se analiza como se constituye entonces un poder estructural del capital, que constriñe la redistribución en las democracias contemporáneas y bajo qué condiciones esos límites pueden ser disputados. A través de un análisis cualitativo del discurso público y de los alineamientos entre actores, se muestra cómo las expectativas sobre inversión, crecimiento y estabilidad macroeconómica funcionan como frenos preventivos. Se sostiene que, en cualquier caso, la promoción sindical del debate democrático tiene un valor intrínseco al disputar estos límites, que pueden resultar más permeables cuando la iniciativa redistributiva se focaliza en el patrimonio acumulado no productivo y cuando la propuesta articula respaldo social y político en torno a la transferencia de recursos hacia la atención de problemas sociales ampliamente reconocidos, como la pobreza infantil.

Dr. Yongqian Tu
Renmin University (China)

Empleo en plataformas digitales y protección de derechos laborales en China: tensiones institucionales, respuestas judiciales y vías de gobernanza.

En el contexto de la rápida expansión de la economía de plataformas y de la profunda transformación de las estructuras laborales, los marcos tradicionales del derecho del trabajo, basados en una clasificación binaria de las relaciones laborales, se enfrentan a desafíos estructurales cada vez mayores. Este artículo examina la protección de los derechos laborales de quienes trabajan para plataformas digitales en China y se centra en las tensiones institucionales entre flexibilidad y seguridad, eficiencia y protección, así como entre innovación y regulación.

A partir del análisis doctrinal del derecho, de una perspectiva jurídica comparada y de observaciones empíricas de la práctica judicial, el estudio evalúa críticamente los enfoques predominantes adoptados por los tribunales chinos, en particular el criterio emergente de «gestión laboral dominante». Si bien esta construcción judicial ofrece cierta flexibilidad para brindar soluciones en casos individuales, continúa profundamente arraigada en el paradigma del empleo industrial y no logra reflejar adecuadamente la lógica de gobernanza del trabajo en plataformas, caracterizada por el control algorítmico, la fragmentación de las modalidades laborales y la distribución dispersa de los riesgos.

El artículo sostiene, además, que la actual dependencia de la determinación de la existencia de una relación laboral como eje central de la protección conduce a resultados fragmentarios e inconsistentes. Por ello, propone un cambio de paradigma hacia un marco de «gobernanza de los riesgos laborales», basado en una regulación orientada al cumplimiento normativo, una distribución institucionalizada de los riesgos y el desarrollo de mecanismos adaptativos de protección social. En particular, el estudio destaca la importancia de los programas piloto implementados en China para ofrecer seguros contra accidentes laborales a quienes trabajan en plataformas digitales, ya que podrían constituir un modelo de innovación institucional.

Al situar la experiencia china en un contexto mundial más amplio, este artículo contribuye a los debates actuales sobre el futuro del derecho del trabajo en la economía digital. Asimismo, busca ofrecer un marco teóricamente fundamentado y orientado a las políticas públicas que permita conciliar la protección laboral con el dinamismo económico, aportando elementos de análisis pertinentes para las jurisdicciones, tanto desarrolladas como en desarrollo, que atraviesan transformaciones similares.

Yongqian Tu es profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Renmin de China e investigador de la Academia Nacional de Desarrollo y Estrategia. Asimismo, es profesor adjunto de Grace University, en Pomona, California, Estados Unidos. Es doctor en Derecho y ha realizado estudios posdoctorales tanto en Derecho como en Economía Aplicada. Su trabajo académico se sitúa en la intersección entre el derecho del trabajo, el cumplimiento normativo en materia de recursos humanos, la gestión de las relaciones laborales y la gobernanza socioeconómica, con especial énfasis en el empleo en plataformas digitales, las modalidades flexibles de trabajo y la gobernanza de los riesgos laborales.

El profesor Tu cuenta con numerosas publicaciones sobre las transformaciones del derecho del trabajo en la economía digital, entre ellas estudios sobre gestión algorítmica, clasificación de las relaciones laborales y protección frente a accidentes laborales en las nuevas modalidades de empleo. Su trabajo se caracteriza por un enfoque interdisciplinario que integra la doctrina jurídica, el análisis económico y la investigación empírica. También ha realizado estudios comparados sobre la regulación laboral en China, la Unión Europea y Estados Unidos.

Además de sus aportes académicos, participa activamente en investigaciones orientadas a las políticas públicas y en el diseño institucional de reformas en materia de protección laboral y seguridad social en China. Sus trabajos recientes proponen sustituir el modelo de protección basado en la determinación de la relación laboral por un marco integral de gobernanza de los riesgos laborales. Forma parte de los comités editoriales de revistas académicas internacionales y se desempeña como evaluador externo para varias publicaciones especializadas de referencia.

Mtr. Murat Aybars Tunca
Bilkent University (Türkiye)

Fracturas en lugar de trabajo y plataformas de la atención: repensando institucionales laborales y estándares internacionales.

La economía de plataformas digitales ya no se limita a los servicios de transporte de pasajeros y reparto. Está extendiendo rápidamente su modelo a sectores esenciales y altamente cualificados, como la enfermería y la atención sanitaria. Este trabajo examina cómo debería responder el derecho ante la clasificación errónea generalizada de los trabajadores en estos sectores recientemente plataformizados. El problema central que se aborda es la fragmentación del lugar de trabajo, que funciona como un arma de doble filo en el mercado laboral moderno. En primer lugar, priva a los trabajadores de plataformas de derechos laborales fundamentales y de protección social, al ocultar el control ejercido por los

empleadores detrás de interfaces algorítmicas. En segundo lugar, y de manera igualmente crucial, provoca una erosión institucional sistémica. A medida que las instituciones laborales y los sindicatos pierden al creciente grupo de trabajadores de plataformas al que deberían representar, también ven reducidos su poder de negociación y su voz política, lo que termina debilitando las protecciones de los trabajadores tradicionales correctamente clasificados.

El objetivo de este trabajo es demostrar que la aspiración de clasificar correctamente a los trabajadores de plataformas no consiste únicamente en protegerlos, sino también en preservar la integridad de los trabajadores y del propio derecho laboral. Desde el punto de vista metodológico, el trabajo se basa en un análisis doctrinal de los marcos regulatorios internacionales emergentes y en una revisión de datos empíricos recientes sobre la plataformización del trabajo de cuidados. Mediante el análisis del debate actual en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo y de las distintas respuestas adoptadas en el mundo, el trabajo sostiene que los enfoques jurídicos locales o fragmentados resultan insuficientes. Los datos revelan que, sin una norma internacional unificada y basada en evidencia que permita clasificar con precisión a los trabajadores y atravesar el velo de la gestión algorítmica, la fragmentación continua del lugar de trabajo erosionará inevitablemente los derechos laborales fundamentales establecidos a lo largo del último siglo.

Murat Aybars Tunca es becario Fulbright en la Facultad de Derecho de la Universidad de Nueva York (NYU) e investigador visitante del Proyecto sobre la Sociedad de la Información (ISP) de la Facultad de Derecho de la Universidad de Yale. Al mismo tiempo, es investigador y candidato a doctor en Derecho en la Universidad İhsan Doğramacı Bilkent. Su investigación doctoral se centra en la intersección entre la tecnología y el derecho laboral y, específicamente, examina, desde una perspectiva jurídica comparada, la regulación informada por la evidencia del trabajo dirigido por la inteligencia artificial, la gestión algorítmica y la clasificación de los trabajadores de plataformas. Sus publicaciones incluyen artículos en revistas académicas arbitradas, un libro y capítulos de libros.

Dr. Agustín R. Vázquez García – Presentación virtual
UAM Xochimilco (México)

Salario viviente de Proudhon y la crítica al fetichismo político.

Una de las principales políticas del gobierno de México autodenominado Cuarta Transformación de México (AMLO y Claudia Sheinbaum) radica en los decretos del incremento del salario mínimo. La ponencia tiene como marco teórico la formulación del salario viviente del anarquista Proudhon. Por ese medio se plantea una crítica de clase social al incremento del salario mínimo registrado a lo largo del periodo 2018-2026. La investigación destaca, por un lado, que la concepción biológica de las necesidades, propia de la lógica del capital, presente en el cálculo del salario mínimo, resulta una medida inadecuada para analizar las condiciones de vida de la clase trabajadora, en particular, la presencia del riesgo en el cual se encuentran inmersos como parte de la reproducción en la vida cotidiana, incluyendo la condición antropológica conformada por esferas en interlección con lo económico como lo ambiental, cultural, y político. Por el otro, la perspectiva teórica adoptada despliega una crítica al fetichismo político que en nuestro caso de estudio y periodo, aquellos decretos son interpretados como una fuente de generación de subjetividad política que mantiene atomizada a la clase trabajadora, asegura su condición de explotada y dominada. La argumentación teórica referida es validada con el uso de una serie de indicadores y medidas.

Agustín R. Vázquez García es profesor/investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco. Es integrante del Sistema Nacional de Investigadores. Ha sido coordinador de dos programas de posgrado y su línea de investigación principal es el análisis crítico del capitalismo contemporáneo.

Dra. Iris Velasco - Presentación virtual

UNAM (México)

Derechos laborales en plataformas digitales de envío de comida a domicilio: avances y límites estructurales en México.

El trabajo en plataformas digitales ha crecido rápidamente en la última década. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el número de plataformas laborales pasó de 142 en 2010 a más de 700 en 2020-2021, destacando las dedicadas al transporte y reparto. En este contexto, el servicio de reparto de comida a domicilio se ha expandido rápidamente, apoyado en un modelo laboral caracterizado principalmente por: i) la narrativa falsa del socio-repartidor autónomo; ii) la explotación laboral extrema, expresada en jornadas laborales extenuantes y bajos ingresos. Según Oxfam México (2022), los repartidores ganan en promedio 53 pesos por hora, descontando gastos, y más de la mitad no cubre sus necesidades básicas si esta es su principal fuente de ingresos. En una investigación realizada en 2023 se argumentó que este modelo laboral generaba alta precarización laboral en México al negar jurídicamente la relación laboral entre los dueños de las plataformas y los repartidores, pese a la existencia de una relación de subordinación entre el patrón y el trabajador asalariado. El uso de contratos de servicios, en lugar de contratos laborales, privó a los trabajadores de los derechos laborales establecidos por la ley. En México, a partir del 22 junio de 2025 entró en vigor la reforma a la Ley Federal del Trabajo que reconoce por primera vez la relación laboral entre los dueños de las plataformas digitales y los repartidores, garantizando, con este cambio, el acceso a los derechos laborales. Esta reforma forma parte de una tendencia internacional—como en España, Reino Unido y Francia— de respuesta a las demandas de trabajadores de plataformas precarizados. Este cambio en la ley, se inscribe, además, en un giro estatal más amplio que incluye el aumento sostenido del salario mínimo y la regulación del outsourcing, lo que marca cierta distancia respecto de las políticas abiertamente neoliberales predominantes en décadas anteriores.

La ponencia tiene como objetivo analizar cómo la reciente reforma laboral es limitada; se argumenta que, aunque ésta amplía los derechos laborales, la formalización jurídica no elimina la precarización laboral, sino que la reconfigura institucionalmente bajo una nueva forma de explotación, mediada por el control algorítmico del trabajo. Asimismo, analizar cómo la débil organización de los repartidores —en un contexto marcado por el debilitamiento del sindicalismo durante el periodo neoliberal— plantea nuevos desafíos y la necesidad de replantear las formas de acción colectiva de los repartidores en el trabajo mediado por plataformas digitales. Para ello, se adopta una metodología cualitativo-

analítica basada en la economía política marxista, combinando el análisis teórico con una revisión comparativa de los cambios regulatorios laborales implementados en México desde 2018, así como del papel de la acción colectiva de los repartidores en estos procesos. El estudio se basa en fuentes secundarias cuantitativas y cualitativas —Oxfam México, OIT, Fairwork e INEGI— analizando ingresos, jornadas laborales, acceso a derechos y condiciones de trabajo en el delivery de comida.

Iris Lorena Velasco Santos es Doctora en Economía por la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y Maestra en Economía por la misma institución y Licenciada en Economía por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco (UAM-A). Cuenta con una amplia trayectoria docente en el nivel de licenciatura en Facultad de Economía de la UNAM, donde imparte de manera continua asignaturas del eje de Economía Política. Asimismo, ha sido profesora en el nivel de posgrado en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, impartiendo la materia Entorno de las Organizaciones. Ha impartido también asignaturas de Economía Política en el nivel de licenciatura en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. Ha desarrollado actividades de investigación en el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. Ha participado como sinodal en diversos exámenes profesionales y de grado en la Facultad de Economía de la UNAM. Ha presentado ponencias en seminarios y coloquios nacionales e internacionales, principalmente en el ámbito de la economía marxista y la competitividad internacional.