

Una visión evolutiva del trabajo femenino hasta su lugar actual en el capitalismo de plataformas**

An Evolutionary View of Female Work to its Current Place in Platform Capitalism

“Y es sólo cuando la lucha estalla cuando se manifiesta la violenta realidad de las oposiciones y el carácter político de las diferencias. Pues mientras las oposiciones (las diferencias) sigan pareciendo datos, algo que está ya ahí, ‘naturales’, precediendo a cualquier pensamiento –sin conflicto ni lucha– no habrá dialéctica, ni cambio, ni movimiento.

El pensamiento dominante se niega a analizarse a sí mismo para comprender aquello que lo pone en cuestión. Mientras no haya una lucha de las mujeres, no habrá conflicto entre los hombres y las mujeres”.

MONIQUE WITTIG. *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*

RESUMEN

El presente trabajo busca exponer el largo camino recorrido por las mujeres para obtener el reconocimiento de su espacio, voz y relevancia en el ámbito de las relaciones de trabajo. Y ello, para dar cuenta de que aún en nuestros días y ante las nuevas modalidades de trabajo se evidencian muchos obstáculos que no han sido removidos, existiendo vestigios de la histórica visión prejuiciosa del género femenino y su rol marginal en el mundo del trabajo. En efecto, daremos cuenta de que el trabajo femenino se construye desde la

* Abogada, Universidad de la República (Uruguay); diplomada en Derecho Laboral Colectivo, Universidad Diego Portales (Chile); candidata a magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Talca (Chile). Contacto: andrea.rodriguez-yaben@gmail.com ORCID ID: 0000-0001-9171-4284.

** Recibido el 12 de noviembre de 2020, aprobado el 15 de marzo de 2022.

Para citar el artículo: RODRÍGUEZ YABEN, A. *Una visión evolutiva del trabajo femenino hasta su lugar actual en el capitalismo de plataformas*. En *Revista Derecho del Estado*, Universidad Externado de Colombia. N.º 53, septiembre-diciembre de 2022, 253-277.

DOI: <https://doi.org/10.18601/01229893.n53.09>

sujeción no solo al poder empresarial, sino también al dominio masculino que se ha apropiado incluso de este espacio.

PALABRAS CLAVE

Mujer, trabajo, precarización, subordinación, feminismo, plataformas.

ABSTRACT

The present work seeks to expose the long road travelled by women to obtain recognition of their space, voice and relevance in the field of labour relations. And this, to give account that even today, and in the face of new work modalities, many obstacles are evident that have not yet been removed, there are traces of the historical prejudicial vision of the female gender and its marginal role in the labour relations. In fact, we will realize that women's work is built from subjection not only to corporate power, but also to the male dominance that has appropriated this space as well.

KEYWORDS

Woman, work, precarization, subordination, feminism, platforms.

SUMARIO

Introducción. 1. La histórica marginalidad de las mujeres en el espacio laboral. 2. Hacia la visibilización de la mujer en el espacio laboral. 3. El trabajo a través de plataformas, ¿reproduce la marginalidad femenina? Reflexiones finales. Referencias.

INTRODUCCIÓN

A principios de este siglo, gracias a las posibilidades ofrecidas por los avances de la tecnología, nace un fenómeno que supone un nuevo modelo de producción con relevantes consecuencias, no solo en cuanto a los modos de producción de bienes y/o servicios, sino también a las formas de trabajo. Al respecto se ha señalado que “[e]l espacio de trabajo se transforma en su interior, se deslocaliza por intermediación tecnológica, se trabaja a distancia y las relaciones se establecen a través de redes. Las redes neuronales, los robots y aplicaciones de inteligencia artificial se convierten en un instrumento

fundamental de la producción: procesos enteramente gestionados por las máquinas”¹.

En efecto, es notorio el tránsito –en un breve periodo de tiempo– desde una producción de bienes y servicios a través de un modelo fordista, caracterizado por la concentración de un gran número de trabajadores en un centro de trabajo físico, con una estructura organizativa jerarquizada en la que la figura del empleador es fácilmente delimitable, a una segunda etapa, caracterizada por un modelo de empresa descentralizada en la que la mayor parte de sus fases productivas se externalizan a terceros ajenos (ya se trate de otras empresas o de trabajadores autónomos) con el fin declarado de lograr la reducción de costos y la maximización del beneficio; y por último, en la actualidad, nos encontramos en una tercer etapa, el mercado abierto², caracterizado por su deslocalización y por la inmediatez que proporcionan las nuevas tecnologías, lo cual se traduce en precios más bajos, una mayor diversidad de servicios y una mejor adaptación a las demandas de los consumidores. En definitiva, gracias a las nuevas tecnologías y como manifestaciones del capitalismo posmoderno, se han desarrollado verdaderos modelos de negocio y han aparecido formas de trabajo que han tergiversado la clásica forma de prestación del servicio.

Las ventajas que pueden observarse no esconden una realidad precaria, por cuanto han puesto de manifiesto el surgimiento de un nuevo tipo de trabajador más independiente o autónomo en su gestión, aunque sometido a un “empleador digital” el cual, entre otros aspectos, dirige, controla y evalúa la calidad de sus servicios, y, por tanto, la continuidad de su prestación. Las exigencias que la economía del capitalismo digital impone a los trabajadores son llevadas a su extremo con el trabajo a través de plataformas, en donde existe una intensa sujeción y afectación a la libertad de los trabajadores, ya que se los somete a jornadas discontinuas e ilimitadas y a controles intensos que tienen el potencial de ahogar los espacios autónomos de la vida, empobreciendo la experiencia de la conciliación familia-trabajo, el ocio y la vida privada.

En esta ecuación, uno de los colectivos más afectados es el de las trabajadoras. Si bien la narrativa empresarial asociada a esta figura de trabajo a través de plataformas ha sostenido que esta forma de trabajo ha ayudado

1 MERCADER, J. *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017, 31.

2 GUERRERO, E. *La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación*. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 6, n.º 1, 2018, 198.

al “empoderamiento de la mujer”³, la realidad demuestra que la tecnología no es neutral y que los algoritmos, lejos de permitir superar la situación de desigualdad en que viven las trabajadoras en el mundo laboral, reproduce el sesgo discriminatorio que enfrenta este colectivo desde el nacimiento de la clase obrera, a la vez que profundiza la división sexual del trabajo.

Así, históricamente, la mujer tuvo un rol estrechamente relacionado al ámbito doméstico-familiar, en rigor al espacio privado, mientras que la responsabilidad de proveer los medios de subsistencia y representar a la familia en el espacio público se atribuyó a los hombres⁴. Esto ha condicionado y minimizado la participación de las mujeres en el mercado laboral, ya que la realización de actividades asalariadas era o bien inexistente, o bien escasa, en sectores inestables, con malas condiciones y salarios bajos, y además siempre acompañada de responsabilidades domésticas. En otras palabras, el modelo social y familiar dominante, basado en asignar prioritariamente el trabajo doméstico-familiar a las mujeres en el ámbito privado, ha sido el factor que explica fundamentalmente la segregación laboral y social de la mujer en el ámbito público.

La invisibilización de la mujer se basaba –principalmente– en estereotipos convertidos en hechos irrefutables contruidos a partir de cualidades físicas y biológicas de las mujeres, lo que permitió edificar un sistema de creencias que despreciaban su capacidad como trabajadoras óptimas. La economía política fue uno de los espacios clave en que se originó dicho discurso, bajo la afirmación de que los salarios de los hombres debían ser superiores y suficientes para mantener a sus familias. Así, como se creía que las mujeres dependían del hombre por naturaleza, se legitimaba que sus salarios fueran ínfimos, dificultando su conversión desde trabajadoras afectadas al espacio privado (en tareas de cuidado y reproducción) hacia el espacio público.

Con el auge de la industria, las mujeres se vieron obligadas a integrarse poco a poco en la fábrica, convirtiéndose en figuras demandadas, entre otras razones, por el bajo costo que importaba su contratación. Debido a la mayor demanda de mano de obra femenina, la mujer fue saliendo poco a poco, llegando a desempeñar una doble tarea: dentro y fuera del hogar, por lo que el trabajo industrial de las mujeres era visto como una amenaza contra la estructura familiar. En efecto, tanto en el ámbito de la política como en el sindical, se trató a las mujeres más como una amenaza que como a ciudadanas de pleno derecho.

3 Al respecto véase: <https://www.uber.com/cl/es/about/diversity/women-at-uber/>

4 RIVAS, A. M. y RODRÍGUEZ, M. J. *Mujeres y hombres en conflicto. Trabajo, familia y desigualdades de género*, Madrid: HOAC, 2008, 53-54.

Este hecho permitió desarrollar en las mujeres una conciencia de clase, pero también de género, antecedente de los posteriores movimientos feministas. Así pues, poco a poco el mundo del trabajo se feminizó fuertemente ya a finales del siglo XIX, aunque este fenómeno tardaría aún varias décadas en consolidarse. En efecto, el ingreso masivo de la mujer al mercado de trabajo se dio hacia la década de 1970, lo que supuso un cambio notable en la composición de este y a la vez trajo consigo una modificación de la estructura familiar, y especialmente, de los roles sociales tradicionales. Ahora bien, este aterrizaje masivo en el mundo laboral se produjo con destino a sectores no profesionales ni especializados, a trabajos informales, a sectores de la economía retraídos y en condiciones que resultaban precarias.

En este escenario, gracias a las fuerzas de los feminismos⁵, que desde fines del siglo pasado y con más fuerza en la actualidad impulsaron una profunda transformación cultural, se ha alcanzado el reconocimiento de los derechos de las mujeres, lo que ha producido un cambio en el ámbito laboral, en donde el trabajo femenino ha conquistado más espacios de relevancia, de forma de terminar con la hegemonía masculina, blanca y burguesa dominante. Precisamente, a partir de la década de 1990 se avanzó hacia la construcción de derechos a favor de la inclusión de las mujeres, reconociéndose a través de normativas internas, por ejemplo, aspectos vinculados a la maternidad, la participación sindical y la igualdad salarial, entre otros; como así también a nivel internacional, ratificándose diversos tratados internacionales cuya temática central fue la mujer y su protección⁶. En definitiva, se ha instalado en el debate público la construcción de una lógica argumentativa signada por la igualdad entre hombres y mujeres, lo que ha abierto un espacio crítico y reflexivo que resuena en todos los ámbitos, incluido el laboral.

No obstante, el escenario actual demuestra que aún las mujeres continúan posicionándose en el mercado laboral en forma desventajosa respecto a los hombres. El trabajo a través de plataformas digitales –como las protagonistas cuando se habla de nuevas formas de trabajo– presenta características propias y nuevas en cuanto al diseño del orden productivo, pero, en general, sigue representando las desigualdades estructurales de género.

5 A los efectos de presente, se asume el término “feminismo” en general, como comprensivo del movimiento feminista plural. Al respecto véase COSTA, M. *Feminismos jurídicos*. Buenos Aires: Didot, 2016.

6 Por ejemplo, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar toda la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará).

El presente trabajo pretende examinar, a partir de la revisión del largo camino recorrido por las mujeres para obtener el reconocimiento de su espacio, voz y relevancia, si esta nueva forma de organizar el trabajo ha ayudado a superar los obstáculos que enfrentan las mujeres en el espacio laboral o si, por el contrario, reitera la histórica visión prejuiciosa del género femenino y su rol desigual en el mundo del trabajo respecto al de los hombres.

1. LA HISTÓRICA MARGINALIDAD DE LAS MUJERES EN EL ESPACIO LABORAL

La imagen asumida en las sociedades occidentales del hombre proveedor de la familia y la mujer dedicada al hogar y los hijos, que tanto la teoría económica como la tradición les atribuían, fue uno de los primeros retos que asumió la historia de las mujeres. Esta percepción se reflejó en todos los ámbitos, y especialmente en el laboral, en donde existió una fuerte exclusión de la mujer en el espacio remunerado, influyendo –además– en la selección de las ocupaciones para la mujer.

Si bien la Revolución Industrial requirió de la incorporación de la mujer a la producción fabril, una suerte de división secreta del trabajo liberó al hombre para la actividad pública mientras recluía a la mayoría del sexo femenino dentro de límites análogos a los del espacio privado: no es casual que las mujeres fueran llevadas a incorporarse a la industria textil y sus derivados, a la industria alimenticia y farmacéutica, y a los servicios como maestras, enfermeras, secretarias, ascensoristas, telefonistas y sirvientas. Estas actividades no son más que la proyección en la esfera pública de las tareas que cumple la mujer en el seno de la familia⁷.

A fines del siglo XIX las mujeres no eran contratadas en determinados sectores, tal como precisan Sidney y Beatrice Webb: “en la extracción de carbón o en la fabricación de motores, en la construcción de barcos o de casas, en el servicio de ferrocarril o en la marina mercante, nunca se le ha ocurrido ni al empleador más económico sustituir hombres por mujeres”. Así entonces, “[I]a radical prohibición del trabajo de mujeres en las minas subterráneas no fue una demanda sindical, porque los mineros entonces estaban desorganizados. Fue fruto de la presión de los filántropos por razones de moralidad”⁸. La

7 LARGUÍA, I. y DUMOULIN, J. *Hacia una concepción científica de la emancipación de la mujer*. En BELLUCCI M. y THEUMER E., *Desde la Cuba revolucionaria. Feminismo y marxismo en la obra de Isabel Larguía y John Dumoulin*. Buenos Aires: CLACSO, 2019, 128.

8 WEBB, S. y WEBB, B. *La democracia industrial*. Madrid: Biblioteca Nueva, 2004, 380.

intensidad del rechazo de la mujer en el lugar de trabajo alcanzaba no solo a las clases conservadoras, sino también al artesano en tanto veía como un peligro para su nivel de vida el hecho de que los empleadores especularan con la sustitución de hombres por mujeres atendiendo a su bajo salario en virtud de su escaso “estándar de confort”, y además considerando que a menudo estas son “mantenidas gracias a otras fuentes”⁹. Los empleadores, por su parte, utilizaban la mano de obra de las mujeres pagando salarios muy por debajo del estándar, de manera de romper la posición salarial de los hombres en desmedro de estos, o incluso utilizaban trabajadoras mujeres como esquirolas o rompe huelgas, lo que da cuenta de su marginalidad. Además, la exclusión de las mujeres resultaba universalmente aprobada arguyendo que donde una mujer trabajara en forma conjunta con el hombre podían existir problemas de “moralidad”¹⁰.

Así, en prácticamente todos los países, la legislación protectora contribuyó a la difusión y consolidación de ese modelo al prohibir el acceso de las mujeres a muchos empleos industriales –minería, vidrio, siderometalurgia, construcción, entre otros– bajo el argumento de su “peligrosidad”, o prohibiendo su contratación en los turnos de noche, aunque estos eran preferidos por las mujeres porque les permitía armonizar su trabajo asalariado con el de la casa¹¹.

Esta falta de presencia en el mercado laboral importaba una escasa y casi nula participación en la vida sindical, cuestión que puede ser explicada –como ya se indicó– por la expectativa que se imponía a la mujer de dedicarse al cuidado del hogar y la reproducción o crianza. Precisa Stieповich: “Las mujeres son educadas en la ambigüedad, para ser individuos dependientes de sus cónyuges e independientes para enfrentar momentos difíciles. No se favorece su ambición, o se la favorece mientras sea compatible con su rol futuro de madre y esposa. No se les inculcan los valores indispensables al logro profesional”¹².

Tanto el marxismo¹³ como la antropología habían acuñado un término –que el feminismo va a ampliar al dotarlo de un papel central en la sociedad– y

9 Ibid., 381-382.

10 Ibid.

11 BORDERÍAS, C. y MARTINI M. *En las fronteras de la precariedad. Trabajo femenino y estrategias de subsistencia*. En *Historia Social*, Fundación Instituto de Historia Social. N.º 96, 2020, 72.

12 STIEPOVICH, J. *Fuerza laboral de la mujer en Chile: cifras y características*. En *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. Vol. 6, n.º 5, 1998, 55.

13 Hay quienes afirman que una lectura atenta de la obra de Karl Marx sugiere un posicionamiento favorable a la idea de reservar para el hombre la condición de sustentador

que identifica el fenómeno antes enunciado: división sexual del trabajo. Esta existe en la medida en que las actividades laborales de hombres y mujeres en una sociedad –tanto dentro como fuera del hogar– estén segregadas en función del sexo. Ideológicamente, esta división se ha asumido como natural y como resultado de la complementariedad de los roles sexuales; sin embargo –y este fue el énfasis del feminismo–, la división sexual del trabajo, como la división social del trabajo, va asociada a una valoración desigual del trabajo de unos y otras y, consecuentemente, a la desigualdad social y a la jerarquización.

Al respecto, se ha precisado que la división del trabajo permitió a los hombres dedicar todas sus fuerzas a la producción social y a la actividad pública, por lo que el trabajo del hombre cristalizó en “objetos y mercancías económica y socialmente visibles”, mientras que el trabajo femenino en el seno de la familia “no producía directamente un plusproducto ni mercancía visible: se la marginó progresivamente de la esfera del intercambio, donde todos los valores giraban en torno a la acumulación de riquezas”¹⁴. De esta manera, el trabajo de la mujer permaneció invisible en tanto el mismo no importaba un producto económicamente visible como el del hombre.

El advenimiento del modelo de trabajo fordista –contrato fijo, a tiempo pleno, con salario familiar y protección social– contribuyó a consolidar los viejos prejuicios sobre los sexos en el terreno laboral, ya que la participación laboral era fundamentalmente masculina. Por ejemplo, en Estados Unidos, en la etapa fordista, existían una infinidad de trabajos informales, especialmente frecuentes entre las mujeres trabajadoras, los inmigrantes y los descendientes de nativos africanos. Las divisiones de raza, etnia, lugar de procedencia y género se trasladaban al mercado de trabajo, configurando la composición de los trabajos “secundarios”, que eran los mayoritarios, y cuyas características serían asimilables a lo que hoy día denominamos trabajo precario¹⁵.

Pues bien, esta escasa y precaria participación de la mujer en el trabajo visible para desempeñar un papel auxiliar ocurre a cambio de un sacrificio que es convenientemente silenciado: el no abandono del trabajo doméstico,

de la familia y a la mujer la de cuidadora. No obstante, dicha afirmación ha sido criticada, provocando una discusión teórica sobre el pensamiento de Marx en relación con el rol de la mujer en la familia y en la sociedad capitalista. Al respecto véase COCO, A. y DAZA, L. *Marx y Engels y la división sexual del trabajo en la familia: ambigüedades, equívocos y vacíos teóricos*. En *Revista Arxius de Sociología*. N.º 38, 2018, 11-26.

14 LARGUÍA, I. y DUMOULIN, J. *Hacia una concepción científica de la emancipación de la mujer*, cit., 122.

15 BORDERÍAS, C. y MARTINI, M. *En las fronteras de la precariedad*, cit., 69-70.

invisible y aparentemente carente de valor. En efecto, esta “segunda jornada”¹⁶ continúa siendo considerada como una tarea que carga exclusivamente la mujer. Esto constituye una irracionalidad más del sistema capitalista, pues la mujer carga con ambos trabajos, lo que supone una sobreexplotación que elimina para ella todas las conquistas que ha logrado la clase obrera en cuanto a reducción de las horas laborales.

Esto impacta negativamente de varias maneras ya que: por un lado, se niega el valor económico de los trabajos que generalmente la mujer ha realizado; y, por otro, se reafirma que la mujer nace con rasgos físicos y espirituales que la destinan por naturaleza a cumplir determinado tipo de labores. Esta confusión ideológica impide una plena comprensión del funcionamiento de la economía, o lo que es más importante, encubre uno de los fundamentos más antiguos y persistentes de la sociedad de clases.

Así, a lo largo del siglo XIX y principios del siglo XX se evidenció el paso de las mujeres del espacio privado al público, pero este fenómeno estuvo teñido por una fuerte opresión de la mujer en el espacio doméstico y laboral, en tanto que ambos se construyen como espacios en que las desigualdades y las relaciones de poder entre ambos sexos cobran especial visibilidad y relevancia. En definitiva, queda expuesta la falta de poder de las mujeres y su ubicación en la economía como agentes marginales y no competitivos, asignadas no al mundo de los valores, sino al de los intercambios simbólicos no mercantiles y las actividades familiares: lo doméstico y lo comunitario¹⁷. Este tipo de trabajo no resulta reconocido como trabajo regular y, por lo tanto, no goza de los derechos laborales o sociales adquiridos en el resto de las actividades.

2. HACIA LA VISIBILIZACIÓN DE LA MUJER EN EL ESPACIO LABORAL

La presencia de las mujeres en el mercado de trabajo aumentó notoriamente desde la década de 1970. Este incremento tiene múltiples hitos que resultan indicadores del fenómeno, algunos de índole económica, atendiendo a la constricción del ingreso familiar con motivo de crisis, lo que generó la necesidad de complementar el ingreso del hombre; otros refieren al incremento

16 AGUILERA, R. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º extra 2, 2007, 69.

17 INCHÁUSTEGUI, T. *Los impactos de la reestructuración económica en el trabajo femenino*. En *Debate Feminista*, Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Vol. 31, 2005, 80.

en los niveles de educación y formativos de las mujeres, o incluso al proceso acelerado de urbanización. En este sentido, se ha precisado,

... los factores de modernización que propician la presencia de las mujeres en actividades extradomésticas y remuneradas son varios: la creciente urbanización vinculada con la consolidación del proceso de industrialización; la expansión y diversificación del terciario; la reducción de la mano de obra agrícola; y la creación de empleo en los sectores modernos. Asimismo, se ha destacado la importancia de aspectos que actúan sobre el aumento de la oferta de mano de obra de la mujer: la disminución de la fecundidad, el incremento de los niveles educativos de la población femenina, los cambios en la edad de casarse y de tener el primer hijo, y la mayor incidencia de las separaciones y divorcios¹⁸.

Estos factores han conducido a cambios en la composición del mercado del trabajo, con enormes consecuencias para las mujeres, en tanto han animado un proceso de feminización de la mano de obra, no solo porque aceleran la entrada de las mujeres a la actividad económica, sino porque las formas de ocupación más frecuentes corresponden cada vez más a aquellos tipos de empleo, ingresos y falta de seguridad laboral que tradicionalmente han distinguido a la ocupación femenina¹⁹. Así, el incremento de la actividad de las mujeres se produjo en los segmentos periféricos del mercado de trabajo en los que prolifera el empleo temporal, a tiempo parcial, con salarios cercanos al salario mínimo y peores condiciones laborales.

Posiblemente las mujeres, en las primeras décadas del siglo XX, también vivieron presiones similares a las referidas, pero no pudieron resolverlas de la misma manera que en la década de 1960 y en adelante. Este crecimiento persistente de la participación femenina en la actividad económica no puede explicarse únicamente por la necesidad de mayores ingresos o por indicadores demográficos, pues evidentemente ha cambiado también la calificación de las mujeres para enfrentar y permanecer en las actividades remuneradas y para abordar su vida familiar, a la vez que irrumpe en la escena el movimiento feminista, cuyo legado conceptual se encontraba en crecimiento y a partir de la década de 1960^[20] se constituye como una corriente de pensamiento

18 DE OLIVEIRA, O. *Múltiples perspectivas de análisis del trabajo femenino en América Latina*. En BRACHET-MÁRQUEZ, V. (coord.), *Entre polis y mercado. El análisis sociológico de las grandes transformaciones políticas y laborales en América Latina*. México D. F.: El Colegio de México, 2001, 152.

19 Al respecto véase STANDING, G. *Global Feminisation through Flexible Labour*. En *World Development*. Vol. 17, n.º 7, 1989.

20 Al respecto se ha precisado: “Durante la década de 1960, el progresivo ingreso

crítico que incide en todas las áreas, lo que importa un proceso ligado a la propia transformación social del rol de la mujer.

En efecto, la historia de las mujeres estuvo estrechamente relacionada con el movimiento feminista; desde fines del siglo pasado “el género y los derechos de las mujeres se han instalado como tópicos habituales y cada vez más familiares al sentido común”²¹. Así, la categoría de “género” surgió en el movimiento feminista²² como un intento de visibilizar los aspectos relacionales de la opresión femenina respecto de la masculina; y el concepto de “género” comenzó a utilizarse en el ámbito académico como categoría conceptual para analizar las relaciones de poder y la diferencia sexual como parte de ellas, lo que trasunta en propuestas críticas que estructuran una radical transformación cultural.

En rigor, se visibiliza que la división del trabajo de acuerdo al género no resulta de una diferencia natural e inherente entre hombres y mujeres, sino que se trata de un concepto socialmente determinado. El género se crea activamente a través de diversas formas de autoexpresión, comportamientos e incluso acciones inconscientes que se aprenden lentamente a lo largo de la vida siguiendo las pautas de los guiones sociales dominantes²³. Esta afirmación se condice con lo enunciado por Simone de Beauvoir respecto a que la mujer no nace, se hace²⁴. En este sentido, se ha precisado, “Beauvoir llega a la conclusión de que la condición biológica de la mujer no justifica ni la subyugación ni mucho menos su inferioridad intelectual y nos presenta al

de mujeres a las universidades estadounidenses posibilita la recepción del pensamiento feminista en los distintos centros académicos, y de manera especial en las facultades de derecho. Como efecto de esta influencia, hacia la década de 1970, comienzan a impartirse en aquellas facultades una serie de cursos y conferencias sobre temas relativos a las mujeres y el derecho o sobre discriminación sexual”. COSTA, M. *Feminismos jurídicos*, cit., 14.

21 *Ibíd.*, 11.

22 El término “género” ya había sido utilizado por Simone de Beauvoir en 1949 en su libro *El segundo sexo*. La novedad de la filósofa francesa consistió en señalar que para el ser humano lo “natural” también era en buena medida “cultural”, aplicándose “género” a esto último. Poco a poco esa noción fue diseminándose, y para la década de 1980 se rechazó esta distinción de sexo-género y comenzó a utilizarse solo género.

23 Al respecto véase BUTLER, J. *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós, 1999.

24 Para una profundización sobre esta premisa fundamental postulada por la autora en su libro *El segundo sexo*, véase GRAU, O. (coord.), LUONGO, G., CASTILLO, A., GONZÁLEZ, V. y SANTANDER, E. *Simone de Beauvoir en sus desvelos. Lecturas feministas*. Santiago: LOM y Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad de Chile, 2016.

ser humano como un ser histórico y cultural; por consiguiente, la cuestión biológica forma parte del problema, mas no es la razón del mismo”²⁵.

Es así que el pensamiento y la acción del feminismo han sido el telón de fondo en la masificación de la presencia femenina en el espacio laboral, ya que han dirigido sus señalamientos a reivindicar la condición de sujeto de la mujer y a luchar por sus derechos con el propósito de modificar el orden social resultante del dominio patriarcal y postular la igualdad y la erradicación de la discriminación.

Ahora bien, esta etapa de incorporación de la mujer a la vida económica importa un tránsito ambivalente, ya que si bien resulta positivo el proceso de formación del contingente femenino en el espacio laboral, existe una combinación de factores negativos asociados al proceso de segmentación tanto vertical –relacionados con la calidad y el tipo de empleos masculinos y femeninos– como horizontal –en referencia a la diferencia salarial²⁶ y la capacidad de decisión en favor de los hombres–, lo que refuerza la idea históricamente arraigada de superioridad masculina.

Más de treinta años después, los cambios producidos por la globalización, la subcontratación del trabajo y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación no han modificado en gran medida lo antes enunciado, pues, en efecto, las mujeres siguen ocupando un lugar desventajoso en el trabajo²⁷.

25 GARAY, J. *El pensamiento de Simone de Beauvoir: la mujer como sujeto histórico y filosófico*. En PIEDRAHITA, C., VOMMARO, P. e INSAUSTI, X. *Indocilidad reflexiva*. Buenos Aires: CLACSO, 2018, 63.

26 Respecto a la diferencia salarial entre hombres y mujeres, muchas son las explicaciones que se ha pretendido dar. Varias de las razones se construyen sobre la base de que existe un trato discriminatorio en el mercado laboral; otras le asignan centralidad a la poca capacidad de negociación de las mujeres o al bajo interés que tendrían estas en la competencia. Asimismo, se ha planteado que la brecha salarial –aunque notoriamente persistente– es más baja en la actualidad que tiempo atrás debido al “aumento de capital humano productivo” de las mujeres con respecto a los hombres, al aumento en la formación y educación de estas, a la ampliación en las áreas de conocimiento en la que se han incorporado, además de al incremento de la experiencia laboral. Sin perjuicio de ello, la realidad es que la ventaja masculina persiste a pesar de los avances registrados por las mujeres, y en el contexto actual de nuevas formas de organización del trabajo esto se hace visible ya que las horas de trabajo en muchas ocupaciones valen más cuando se dan en momentos específicos y cuando la jornada es continua y no tan fragmentada, por lo que la flexibilidad existente es la que estaría produciendo diferencia salarial atendiendo a que las mujeres en promedio trabajan menos horas y presentan una continuidad más débil. Al respecto véase COOK, C., DIAMOND, R. y HALL, J. *The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Ride share Drivers*. 2020. Disponible en: <https://web.stanford.edu/~diamondr/UberPayGap.pdf>; y GOLDIN, C. *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*. En *American Economic Review*. 104, 4, 2014.

27 La brecha de género en la participación laboral en América Latina es una de las más

La generalización de la precariedad laboral ha terminado por afectar en mayor medida a las mujeres en tanto colectivo más vulnerable; basta un simple análisis de la realidad para evidenciar que las mujeres no gozan del mismo trato cuando solicitan un trabajo, cuando se trata del despido o de la promoción profesional o salarial. Además, aunque las mujeres asalariadas tengan un empleo de tiempo completo, cargan con obligaciones domésticas, de tal manera que el tiempo y la energía que dedican a todas estas tareas pueden repercutir adversamente en su productividad profesional, inducir las al ausentismo, desalentar el mejoramiento de sus calificaciones e impedirles proseguir una carrera.

Gran parte de estas problemáticas han sido recogidas por instrumentos internacionales²⁸, a la vez que las distintas tradiciones jurídicas a nivel interno recogen normas de protección que son parte del reconocimiento de la lucha de las trabajadoras por mejores condiciones de trabajo y una vida digna. Así, la herramienta jurídica a través de la producción de normas se instaló como un instrumento importante para poder superar los obstáculos que enfrentan las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales, haciendo especial hincapié en normas referidas a la conciliación entre el trabajo y la familia.

En efecto, este cambio de eje surge en un contexto de transformaciones culturales que propician la inserción de las mujeres en el espacio del trabajo asalariado; sin embargo, no ha cambiado el hecho de que las mujeres sean las principales responsables de las tareas domésticas. Si bien se reconoce a los padres trabajadores el derecho a permisos especiales o licencias vinculadas a la paternidad, se sigue representando el reconocimiento de una posición subordinada del padre en la atención y el cuidado de los hijos, ya que sus

altas del mundo en tanto la diferencia entre la participación masculina (82%) y la femenina (58%) implica una diferencia de casi 25 puntos; véase BUSTELO, M., SUAYA, A. y VIOLLAZ, M. *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres?* Banco Interamericano de Desarrollo, 2019, 11.

28 Por ejemplo, el mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado en numerosas normas internacionales del trabajo: el Convenio n.º 100 sobre igualdad de remuneración, el Convenio n.º 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el Convenio n.º 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio n.º 183 sobre la protección de la maternidad. Asimismo, se ha confeccionado un plan de acción para los próximos años a efectos de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para alcanzar el objetivo de lograr un trabajo decente para todas las mujeres y los hombres. Al respecto véase OIT. Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021, Ginebra, 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_650469.pdf

derechos en este sentido son en gran medida una derivación de los derechos que se le reconocen a la madre trabajadora.

Así, la tensión en la relación trabajo doméstico-trabajo asalariado ha estado presente a lo largo de la historia, replicándose hasta nuestros días con una lógica de atemporalidad. Esto implica que, en general, cuando se piensa en la conciliación laboral-familiar, se hace énfasis en facilitar a la mujer que pueda cumplir más adecuadamente esa doble jornada, por lo que la introducción de las normas de protección a la mujer trabajadora han sido un vehículo para proteger a la infancia, a la familia y a la sociedad toda, pero escasamente para proteger a la mujer en cuanto sujeto de protección como ciudadana o como trabajadora.

La palabra “conciliación” últimamente se ha convertido en el eje central de análisis, informes, discursos y reformas cuando se discute sobre la forma de lograr un equilibrio entre la organización del trabajo asalariado y la vida familiar/personal de los trabajadores en general, pero especialmente de las mujeres trabajadoras. Ahora, los primeros inconvenientes que surgen respecto de la conciliación de la vida laboral y personal provienen del recelo que el propio concepto origina en tanto el tema que la conciliación pretende abordar es viejo y tiene que ver, principalmente, con la relación entre trabajo y tiempo.

No obstante, cuando se plantea este tema se incide más en el lado familiar que en el laboral, como si este último fuese intocable. Asimismo, supone casi siempre hablar de la mujer como si se estuviera ante un problema individual de las mujeres y no frente a un problema social, colectivo y, por lo tanto, político, debiéndose contribuir por tanto a forzar el cambio de roles y estereotipos en términos de corresponsabilidad. La consecuencia de ello es que las medidas que se proponen hacen las veces de parches, y muchas se basan en formas de “flexibilidad laboral” que, lejos de conciliar o facilitar el tan anhelado equilibrio entre la vida personal y la laboral, acentúan las diferencias.

Así, la discutida “conciliación” está posibilitando –de alguna manera– la adhesión al orden capitalista, en la medida en que no cuestiona ni se opone a los principios económicos que fundamentan el mismo, como tampoco a la diferencia que aún existe entre hombres y mujeres en el espacio laboral.

Es en este escenario en donde habría que cuestionar la forma de organización y producción capitalista actual, que es la que impide, a través de la creación del “trabajador flexible”, su disponibilidad y, por ende, la libertad de gozar de su tiempo libre en función de las exigencias del capital; y todo ello en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

3. EL TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS, ¿REPRODUCE LA MARGINALIDAD FEMENINA?

El nuevo modelo de negocios en la economía digital tiene como protagonistas a un tipo de compañías: las plataformas. Estas, apunta Srnicek, “son infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen. De esta manera se posicionan como intermediarias que reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e incluso objetos físicos”²⁹. Si bien esta nueva realidad adopta múltiples formas atendiendo al tipo de prestación que se brinda al usuario³⁰, las que están generando que se debata nuevamente acerca de la huida del derecho del trabajo³¹ son aquellas que importan un modelo de negocios que opera sin activos, salvo la propiedad del software y el análisis de los datos. Se trata de plataformas que “operan a través de un modelo hipertercerizado, en el que los trabajadores están deslocalizados, el capital fijo, los costos de mantenimiento y el training están deslocalizados. Todo lo que queda es el mínimo extractivo básico –el control de la plataforma que permite ganar una renta monopólica–”³². Así, la particularidad que comparten este tipo de plataformas es que el prestador del servicio se vincula en forma autónoma. La razón es fácilmente explicable: en una economía basada en la flexibilidad, la deslocalización, la reducción de costos y la maximización del beneficio, las obligaciones que se imponen desde el derecho del trabajo y la inserción del vínculo en un ámbito de tutelas en donde la autonomía individual tiene

29 SRNICEK, N. *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra, 2018, 45.

30 En este sentido, Srnicek realiza una división analítica y distingue entre “plataformas publicitarias” como Google o Facebook, que extraen información de los usuarios para vender espacio publicitario; “plataformas de la nube” como Amazon Web Services, que son propietarias del hardware y del software de negocios que dependen de lo digital y que los rentan de acuerdo con las necesidades; “plataformas industriales” como Siemens, que producen el hardware y el software necesarios para transformar la manufactura tradicional en procesos conectados por internet reduciendo los costos de producción y transformando bienes en servicios; “plataformas de productos” como Spotify, que generan ganancias mediante el uso de otras plataformas para transformar un bien tradicional en un servicio y cobrar por ello un alquiler o una tasa de suscripción; y finalmente las “plataformas austeras” como Uber o Airbnb, que intentan reducir a un mínimo los activos de los que son propietarias y obtener ganancias mediante la mayor reducción de costos posible. Véase SRNICEK, N. *Capitalismo de plataformas*, cit., 51-83.

31 BAYLOS, A. *La huida del derecho del trabajo: tendencias y límites de la deslaboralización*. En ALARCÓN, M. y MIRÓN, M. *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*. Madrid: Marcial Pons, 2000, 68.

32 SRNICEK, N. *Capitalismo de plataformas*, cit., 72.

un espacio reducido, hacen que el trabajo asalariado sea costoso y poco atractivo como fórmula de vinculación jurídica.

Por tanto, la manera en que se organiza el trabajo para estas incluye trabajadores sujetos a formas de trabajo flexible y condicionados por la demanda de servicios, en donde la intermediaria tiene el gobierno absoluto sobre el modo en que se desarrolla la actividad objeto del negocio. Estas formas de trabajo “fragmentadas, sueltas, informales y basadas en tareas” se han ampliado enormemente, al punto de que vemos “micro-trabajo en una escala macro, tanto que algunos han afirmado que estamos presenciando un ‘cambio paradigmático’ en la forma en que trabajamos”³³. Así, se ha señalado que, “habilitadas por la tecnología digital, las plataformas emergen como los medios para liderar y controlar las industrias”³⁴.

La realidad nos demuestra que asistimos a un cambio desde el modelo de producción fordista a un modelo de producción robotizada, flexible y diversificada que organiza y ordena el trabajo en forma distinta, de modo tal que el poder empresarial se ejerce de manera diferente. Por tanto, “las viejas dimensiones jerárquicas y piramidales de la empresa entran en crisis con los principios tayloristas y el sistema fordista de producción, para dar lugar a procesos de control productivo más horizontales y más heterodirigidos en los que el trabajador goza de mayor autonomía en la ejecución de su trabajo, que hace que formalmente haya un cierto relajamiento de las prácticas de dependencia”³⁵. No obstante, tal como precisa Han, los aparatos digitales “nos explotan de manera más eficiente por cuanto, en virtud de su movilidad, transforman todo lugar en un puesto de trabajo y todo tiempo en un tiempo de trabajo”³⁶.

El beneficio que podría tener esta modalidad, en cuanto permitiría la autonomía necesaria a los trabajadores para poder disponer libremente de su tiempo y así conciliar el trabajo con la vida familiar o personal, podría ser un arma de doble filo, en tanto se ha evidenciado que en aquellos casos en donde “la flexibilidad impulsada por el empleador es alta, la autonomía en el tiempo de trabajo puede conducir a una intensificación del trabajo y a

33 RENAN BARZILAY, A. y BEN-DAVID, A. *Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy*. En *Seton Hall Law Review*. Vol. 47, n.º 393, 2017.

34 SRNICEK, N. *Capitalismo de plataformas*, cit., 86.

35 RODRÍGUEZ-PIÑEIRO y BRAVO FERRER, M. *Contrato de trabajo y autonomía del trabajador*. En CRUZ VILLALÓN, J. (ed.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios homenaje al profesor José Cabrera Bazán*. Madrid: Tecnos, 1999, 37.

36 HAN, B.-C. *En el enjambre*. Barcelona: Herder, 2014, 59.

trabajo extraordinario, especialmente para los hombres”³⁷. A ello se suma la desprotección de este colectivo de trabajadores situado al margen de la tutela jurídica que brinda el derecho del trabajo, principalmente en lo atinente al régimen de limitación de la jornada.

Frente a esta situación, se ha abierto un extenso debate doctrinal y jurisprudencial³⁸ sobre cómo ordenar estas prestaciones de servicios realizadas a través de las plataformas digitales. Así, se ha atendido a este fenómeno dándole centralidad a la naturaleza de la prestación, moviéndose la dicotomía entre el binomio trabajo autónomo o dependiente, a la necesidad –o no– de una regulación legal especial y al contenido y alcance de la misma; pero sigue habiendo una perspectiva que se encuentra escasamente abordada, y es la de género. En efecto, existen pocos datos y análisis sobre el espacio de las mujeres en el trabajo mediante plataformas, lo que a todas luces resulta un obstáculo crítico para comprender las experiencias de las mujeres en la “economía digital” y, por lo tanto, para desarrollar respuestas políticas.

Además, la poca evidencia y literatura existente sobre el trabajo femenino en este modelo de negocio sugiere una visión ambivalente, ya que si bien advierte un posible beneficio en la flexibilidad que ofrece este tipo de trabajo, enfatiza en que la misma puede reducir la calidad del empleo³⁹, lo que demuestra una realidad desalentadora para las mujeres, y sugiere que estamos en una etapa de “Discriminación 3.0”⁴⁰ en tanto el trabajo vía plataformas

37 HUNT, A. y SAMMAN, E. *Gender and the Gig Economy*. En *Overseas Development Institute*. Working paper 546, 2019, 18.

38 Los casos que se han presentado en distintas tradiciones jurídicas en contra de las plataformas han sido referentes a la calificación del vínculo entre la compañía y el trabajador, como puerta de ingreso a protección y beneficios propios del derecho del trabajo. Al respecto véase DE LEÓN, L. y PIZZO, N. *Trabajo a través de plataformas digitales. Análisis del fenómeno en Uruguay*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2019, 63-74; RODRÍGUEZ, A. *Estándares de laboralidad en tiempos de economía digital*. En *Revista Derecho del Trabajo*. Año VI, n.º 21, 2018.

39 OCDE. *Going Digital: The Future of Work for Women. Policy Brief on the Future of Work*. Organisation for Economic Cooperation and Development, 2017. Disponible en: <https://www.oecd.org/employment/Going-Digital-the-Future-of-Work-for-Women.pdf>

40 Así, se ha señalado que en la primera generación de reclamos de discriminación por sexo se podía identificar a un responsable específico (o incluso una política discriminatoria), por lo que “el Tribunal tendría que responder una pregunta básica subyacente: ‘¿Quién discriminó?’”; en la segunda generación, la búsqueda consistía en “identificar los prejuicios sexuales subyacentes por parte de un gerente, la política de la empresa o una cultura laboral, dinámica o práctica organizativa que condujera a afianzar el acceso desigual, la exclusión, los techos de vidrio o el acoso”; actualmente, en el mundo de trabajo en plataformas digitales, “el objetivo debería cambiar cada vez más de apuntar a determinar quién está haciendo la discriminación, a responder cómo se está efectuando la discriminación”. RENAN BARZILAY,

digitales podría estar albergando la desigualdad de género y, en consecuencia, se estarían reproduciendo las problemáticas que históricamente han enfrentado las mujeres en el espacio laboral, dándole la espalda a la promesa emancipadora contenida en el discurso que acompaña esta forma de trabajo.

Aquí hay un aspecto claro: la precariedad de esta forma de trabajo afecta tanto a hombres como a mujeres trabajadoras, ya que la manera en que se diseña esta modalidad de trabajo importa dejarlos al margen de la protección establecida por el derecho del trabajo, quedando afectos a una exagerada expansión del tiempo de trabajo, con largas jornadas y plena disponibilidad, a bajas remuneraciones, a una sujeción intensa al empleador digital para que dirija y controle la prestación del servicio, y a espacios en donde no se considere su salud y seguridad. Pero, sin perjuicio de estar ante un contexto de precariedad generalizada, es posible encontrar diferencias entre el trabajo femenino y el masculino que posicionan a las mujeres en el mismo escenario de desigualdad, menor participación y segregación ocupacional que ocurría en el escenario tradicional.

A primera vista, se aprecia la baja presencia femenina en el trabajo mediante este tipo de plataformas. Los datos disponibles para América Latina evidencian que “las mujeres hacen un uso más limitado de los dispositivos digitales y de internet, incluida la participación en la economía *gig*. Este rezago en las habilidades digitales limita su posibilidad de obtener los beneficios que ofrece esta tecnología”⁴¹. Por ejemplo, en varios países de América Latina el promedio muestra que las mujeres representan el 42% del total de trabajadores de la economía *gig*⁴², al paso que en el Reino Unido se ha precisado que este tipo de trabajo es predominantemente masculino en tanto del total de trabajadores afectados a este modelo de negocio el 69% son hombres⁴³.

A. y BEN-DAVID, A. *Platform Inequality*, cit., 427-428. En definitiva, se hace hincapié en que estamos presenciando una tercera generación de desigualdad sexual, en la que la discriminación ya no es simplemente una función de barreras formales o incluso sesgos implícitos, por lo que el análisis debería partir por cuestionarnos de qué manera se está reproduciendo la desigualdad y cómo se alberga la misma en el diseño de las propias plataformas.

41 BUSTELO, M., SUAYA, A. y VIOLLAZ, M. *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*, cit., 8.

42 Información considerando los siguientes países Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Perú (véase *ibíd.*, 29).

43 BALARAM, B., WARDEN, J. y WALLACE-STEPHENS, F. *Good Gigs: A Fairer Future for the UK's Gig Economy*. En *Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures and Commerce*, 2017, 16. Disponible en: www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf

A su turno, se evidencia una diferencia ocupacional en cuanto a las tareas que se realizan a través de estas plataformas; por ejemplo, para América Latina se señala que las mujeres tienen más presencia en actividades referidas a servicios de limpieza y compra de artículos para el hogar, mientras que los hombres la tienen más en relación con servicios de taxi⁴⁴. Esta tendencia se observa también en el Reino Unido, en donde las actividades que concentran mayor mano de obra femenina también son aquellas relacionadas con la limpieza (la información de la plataforma de limpieza Hassle muestra que el 86,5% de los trabajadores son mujeres); por su parte, actividades tales como el reparto de alimentos (en el caso de Deliveroo, el 94% de los trabajadores son hombres) o el traslado de pasajeros (en el caso de Uber, el 94% de los trabajadores son hombres) son predominantemente masculinas⁴⁵. Esta segregación ocupacional expone cómo se replican en el espacio laboral los estereotipos sobre los que se ha asentado históricamente la organización socioeconómica, y que a pesar de las relativas modificaciones producidas, los tradicionales modelos sexuales siguen influyendo poderosamente en la selección de las ocupaciones para la mujer. En efecto, la división sexual del trabajo que ha pululado sistemáticamente en el mercado de trabajo sigue presente aún en nuestros días.

Otro aspecto diferencial refiere a la desigualdad de ingresos, un estudio reciente que analizó datos de más de un millón de conductores en la plataforma Uber en Estados Unidos⁴⁶ encontró una brecha de ganancias del 7% entre los conductores hombres y mujeres. Esto fue atribuido a distintos factores: por un lado, a la compensación adicional que se recibe por conducir en determinadas horas o zonas que son mayormente frecuentadas por hombres atendiendo a la alta peligrosidad existente en las mismas; por otra parte, a que la experiencia es un elemento diferenciador y valorado por los usuarios. Así, mientras las mujeres tienden a rotar y a trabajar en forma discontinua, los hombres tienden a permanecer en la plataforma, lo que hace que ganen experiencia y obtengan beneficios de la misma en cuanto a su uso (conocimiento de las horas y zonas que mejor pagadas, mayor cantidad de valoraciones positivas de los usuarios, etc.).

44 BUSTELO, M., SUAYA, A. y VIOLLAZ, M. *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*, cit., 8.

45 BALARAM, B., WARDEN, J. y WALLACE-STEPHENS, F. *Good Gigs: A Fairer Future for the UK's Gig Economy*, cit., 16 ss.

46 COOK, C., DIAMOND, R. y HALL, J. *The Gender Earnings Gap in the Gig Economy*, cit.

Asimismo, se ha estudiado la brecha salarial entre hombres y mujeres en el ofrecimiento de servicios (profesionales o técnicos) a través de una plataforma virtual, en donde se señala que a pesar de que el número de mujeres y hombres que ofrecen trabajo en la plataforma es similar, “[l]as tarifas por hora de las mujeres son significativamente más bajas que las de los hombres cuando se consideran las mismas tareas, a pesar de niveles similares de logro educativo, puntaje de retroalimentación y duración de la experiencia”⁴⁷. Los motivos pueden ser variados, pero se señalan como los más sobresalientes aquellos relacionados con la infravaloración que las mujeres tienen de su propio trabajo, lo que a su vez puede ser causado por la creciente necesidad de dinero, o porque este tipo de servicios opera a la sombra de un mercado signado por la diferencia salarial en donde las mujeres ganan menos que los hombres⁴⁸.

En lo que respecta al control ejercido por quienes detentan el gobierno de la plataforma, el mismo es ejercido en forma intensa y distinta; así, atendiendo a la forma en la que se trabaja para estas empresas virtuales, se acude a sistemas de evaluación del desempeño del trabajador a través de calificaciones realizadas por los usuarios o incluso por la propia empresa. Esta forma alternativa de control vía sistemas de reputación “a menudo transmiten las tendencias racistas y de género de la sociedad”⁴⁹. Dicho extremo ha sido puesto en evidencia en una sentencia del Tribunal Ordinario de Bolonia del 31 de diciembre de 2020⁵⁰ en la cual se ha sostenido como discriminatorio el modelo de evaluación y asignación de trabajo por parte de la plataforma Deliveroo, ya que margina a aquellos prestadores de servicios que no tengan plena disponibilidad sin importar las razones de ello, desde las más simples hasta razones de enfermedad, cuidado de menores o el ejercicio del derecho de huelga. En definitiva, se expone que el algoritmo no es “neutro” sino que premia a un tipo de trabajador, reduciendo significativamente el acceso al trabajo a quienes no cumplan con dicho estándar, el cual potencialmente resulta discriminatorio.

A modo de conclusión, una interrogante: ¿puede la promesa de emancipación realizada por las narrativas empresariales utilizadas por las empresas de plataformas borrar la historia de desigualdad de la mujer en el espacio laboral?

47 RENAN BARZILAY, A. y BEN-DAVID, A. *Platform Inequality*, cit., 420.

48 *Ibíd.*

49 SRNICEK, N. *Capitalismo de plataformas*, cit., 72-73.

50 Disponible en: <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/Ordinanza-Bologna.pdf>

La respuesta es negativa. La escasa evidencia disponible hasta la fecha sugiere que el trabajo de la mujer en el capitalismo de plataformas, en el mejor de los casos, puede ayudar a superar las barreras de acceso al mercado laboral; sin embargo, al mismo tiempo, la literatura existente sobre el tema sugiere que las desigualdades existentes en el modelo de trabajo tradicional aún están latentes y conviven en esta forma de trabajo. Por tanto, el análisis evolutivo es clave, revisar las experiencias pasadas y la consideración del contexto social y cultural puede arrojar más luz sobre los vínculos entre el trabajo mediante plataformas y el trabajo femenino.

Es claro que, en la actualidad, todavía falta articular un discurso coherente que integre por igual a hombres y mujeres; en efecto, si bien se ha avanzado, continúan latentes problemáticas relacionadas con la segregación ocupacional de las mujeres, el acceso al mercado laboral, la desigualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres y la corresponsabilidad parental, entre otras tantas. Al respecto se ha propuesto una transformación, desde el derecho, que se centre en la promulgación del denominado “tratamiento especial”, es decir, de la legislación específica de las situaciones y condiciones de las mujeres y la revaloración de sus características, cuestionando no la mala o incorrecta aplicación de las normas, sino su sesgo masculino⁵¹; sin perjuicio de que también se ha propiciado un espacio de intervención estatal a través de políticas públicas que promuevan la inserción y la calidad de los empleos.

REFLEXIONES FINALES

Analizar las condiciones bajo las cuales las mujeres se han desempeñado en las sociedades capitalistas nos conduce al principio de la “división sexual del trabajo”, es decir, a una forma de organización del trabajo que opera distribuyendo determinados tipos de trabajo según roles de género, segregando las ocupaciones y diferenciando el acceso a los trabajos.

En este contexto, la integración de la mujer en el espacio laboral ha transitado un largo camino hasta nuestros días signado por la búsqueda de una integración equitativa, lo que podría afirmarse que aún no se ha logrado y sigue en construcción. Si bien el capitalismo de plataformas exhibe algunas características nuevas, en general representa la continuación (y en algunos aspectos la profundización) de las desigualdades estructurales y de género de larga data que se representan en el ámbito laboral.

51 COSTA, M. *Feminismos jurídicos*, cit., 175.

En el mundo de la apariencia en el que convivimos todos somos libres e iguales, pero ello no se expresa en cada espacio de la sociedad. Tal como apunta Khan-Freund: “El poder –la capacidad de dirigir realmente la conducta de otros– se encuentra desigualmente distribuido en cualquier sociedad. No puede existir sociedad alguna sin subordinación de algunos de sus miembros a otros, sin mando y obediencia, sin personas investidas de la facultad de dictar normas y de tomar decisiones”⁵². Este fenómeno es justamente el que se refleja en las relaciones de trabajo.

En efecto, la relación de trabajo se construye como un espacio en donde existe una desigual distribución de poder, siendo los trabajadores los que se encuentran en situación de sujeción respecto del otro. En cuanto a ello, se precisa que “la empresa es quien decide si habrá trabajo o no, y la gerencia quien disfruta el derecho a decidir cómo se va a organizar el trabajo”⁵³; en este sentido, “individualmente considerado, el empleado [...] no detenta normalmente poder social alguno, puesto que, en cuanto individuo, sólo muy excepcionalmente posee poder de negociación”⁵⁴.

En el caso de las mujeres trabajadoras, no solo se encuentran subordinadas al poder empresarial, sino que además deben lidiar con el dominio masculino que se ha apropiado también de este espacio. Tal como apunta MacKinnon, “el dominio masculino construye como diferente a todo aquello que se aparte, desvíe o pretenda subvertir los términos de su impuesta realidad. El control que detenta es tal que logra que la coacción se perciba como consentimiento”⁵⁵. No resulta dificultoso dar cuenta del control omnipresente del dominio masculino en el ámbito laboral, ya que las mujeres ingresan a un mercado laboral signado por la división de empleos, profesiones, ocupaciones y puestos de trabajo que se dividen entre femeninos y masculinos; en efecto, aún están sometidas a una múltiple discriminación en el mercado de trabajo, están concentradas en segmentos inferiores, cobran salarios más bajos, etc.

La intervención de las ideas feministas ha tenido una influencia muy positiva para el derecho del trabajo y su protección a la mujer. Los estudios sobre trabajo y género han dado visibilidad a este escenario de poder que son

52 KAHN-FREUND, O. *Trabajo y derecho*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1987, 48.

53 KENNOY, T. *La creación de mecanismos de control*. En *Relaciones laborales. La psicología de la influencia y el control en el trabajo*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1994, 159.

54 KAHN-FREUND, O. *Trabajo y derecho*, cit., 59.

55 MACKINNON, C. *Hacia una teoría feminista del Estado*. Valencia: Cátedra, 1995, 428.

la base de los procesos de segregación ocupacional; asimismo, han cuestionado los estereotipos sociales que consideran la división sexual del trabajo y que asignan a los varones –aún en el día de hoy– el papel de proveedor y a las mujeres el de ama de casa, como algo natural e inherente a nuestras sociedades.

A pesar de que la mujer se encuentre más integrada al espacio del trabajo asalariado, y de que existan normas protectoras –con las salvedades ya expuestas–, aún hay cierta reticencia a considerar la cuestión del género como un tema central, ya que siempre se limita a aspectos marginales, sin que importe la construcción de un cuerpo teórico propio en el ámbito de las relaciones laborales.

Todavía queda mucho camino por recorrer, ahora es el tiempo de deconstruir las bases fundamentales del trabajo, visibilizando lo oculto (el trabajo doméstico, la reproducción y la crianza), y develando el desigual tratamiento que el mercado laboral ofrece a hombres y mujeres. Ello permitirá poner el énfasis en la igualdad de derechos en el ámbito laboral, que es la base de una verdadera sociedad democrática.

Debemos reconocer que el camino hacia la igualdad de género es un proceso político que requiere un nuevo modo de pensar, en el cual los estereotipos sobre mujeres y varones dejen lugar a una nueva filosofía que reconozca a todas las personas, independientemente de su sexo, como agentes imprescindibles para el cambio.

En definitiva, ante nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo, persisten viejos paradigmas.

REFERENCIAS

AGUILERA, R. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º extra 2, 2007.

BALARAM, B. WARDEN, J. y WALLACE-STEPHENS, F. *Good Gigs: A Fairer Future for the UK's Gig Economy*. En *Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures and Commerce*. 2017. Disponible en: www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf

BAYLOS, A. *La huida del derecho del trabajo. Tendencias y límites de la deslaboralización*. En ALARCÓN, M. y MIRÓN, M. *El trabajo ante el cambio de siglo. Un tratamiento multidisciplinar*. Madrid: Marcial Pons, 2000.

BORDERÍAS, C. y MARTINI, M. *En las fronteras de la precariedad. Trabajo femenino y estrategias de subsistencia*. En *Historia Social*, Fundación Instituto de Historia Social. N.º 96, 2020.

- BUSTELO, M., SUAYA, A. y VIOLLAZ, M. *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres?* Banco Interamericano de Desarrollo, 2019.
- BUTLER, J. *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós, 1999.
- COCO, A. y DAZA, L. *Marx y Engels y la división sexual del trabajo en la familia: ambigüedades, equívocos y vacíos teóricos*. En *Revista Arxius de Sociología*. N.º 38, 2018.
- COOK, C., DIAMOND, R. y HALL, J. *The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers*. 2020. Disponible en: <https://web.stanford.edu/~diamondr/UberPayGap.pdf>
- COSTA, M. *Feminismos jurídicos*. Buenos Aires: Didot, 2016.
- DE LEÓN, L. y PIZZO, N. *Trabajo a través de plataformas digitales. Análisis del fenómeno en Uruguay*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2019.
- DE OLIVEIRA, O. *Múltiples perspectivas de análisis del trabajo femenino en América Latina*. En BRACHET-MÁRQUEZ, V. (coord.), *Entre polis y mercado. El análisis sociológico de las grandes transformaciones políticas y laborales en América Latina*. México D. F.: El Colegio de México, 2001.
- GARAY, J. *El pensamiento de Simone de Beauvoir: la mujer como sujeto histórico y filosófico*. En PIEDRAHITA, C., VOMMARO, P. e INSAUSTI, X. *Indocilidad reflexiva. El pensamiento crítico como forma de creación y resistencia*. Buenos Aires: CLACSO, 2018.
- GOLDIN, C. *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*. En *American Economic Review*. 104, 4, 2014.
- GRAU, O. (coord.), LUONGO, G., CASTILLO, A., GONZÁLEZ, V. y SANTANDER, E. *Simone de Beauvoir en sus desvelos. Lecturas feministas*. Santiago: LOM y Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad de Chile, 2016.
- GUERRERRO, E. *La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación*. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 6, n.º 1, 2018.
- HAN, B-C. *En el enjambre*. Barcelona: Herder, 2014.
- HUNT, A. y SAMMAN, E. *Gender and the Gig Economy*. En *Overseas Development Institute*. Working paper 546, 2019.
- INCHÁUSTEGUI, T. *Los impactos de la reestructuración económica en el trabajo femenino*. En *Debate Feminista*, Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Vol. 31, 2005.
- KAHN-FREUND, O. *Trabajo y derecho*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1987.

- KENNOY, T. *La creación de mecanismos de control*. En *Relaciones laborales. La psicología de la influencia y el control en el trabajo*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1994.
- LARGUÍA, I. y DUMOULIN J. *Hacia una concepción científica de la emancipación de la mujer*. En BELLUCCI M. y THEUMER E. *Desde la Cuba revolucionaria. Feminismo y marxismo en la obra de Isabel Largaía y John Dumoulin*. Buenos Aires: CLACSO, 2019.
- MACKINNON, C. *Hacia una teoría feminista del Estado*. Valencia: Cátedra, 1995.
- MERCADER, J. *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017.
- OCDE. *Going Digital: The Future of Work for Women. Policy Brief on the Future of Work*. 2017. Disponible en: <https://www.oecd.org/employment/Going-Digital-the-Future-of-Work-for-Women.pdf>
- RENAN BARZILAY, A. y BEN-DAVID, A. *Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy*. En *Seton Hall LawReview*. Vol. 47, n.º 393, 2017.
- RIVAS, A. M. y RODRÍGUEZ, M. J. *Mujeres y hombres en conflicto. Trabajo, familia y desigualdades de género*. Madrid: HOAC, 2008.
- RODRÍGUEZ-PIÑEIRO y BRAVO FERRER, M. *Contrato de trabajo y autonomía del trabajador*. En CRUZ VILLALÓN, J. (ed.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*. Madrid: Tecnos, 1999.
- RODRÍGUEZ, A. *Estándares de laboralidad en tiempos de economía digital*. En *Revista Derecho del Trabajo*. Año VI, n.º 21, 2018.
- SRNICEK, N. *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.
- STANDING, G. *Global Feminization through Flexible Labour*. En *World Development*. Vol. 17, n.º 7, 1989.
- STIEPOVICH, J. *Fuerza laboral de la mujer en Chile: cifras y características*. En *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. Vol. 6, n.º 5, 1998.
- WEBB S. y WEBB B. *La democracia industrial*. Madrid: Biblioteca Nueva, 2004.