UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
1803

DOCUMENTOS DE TRABAJO

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Trabajo, Subjetividad e Identidades



* Este documento de trabajo fue preparado para presentar en el Diplomado Virtual "El trabajo como derecho humano" que se realizó del 19 de abril al 16 de julio de 2021, entre el Centro de Solidaridad Internacional de la AFL CIO, la Redal y la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia.

Medellín, septiembre 27 de 2021

Trabajo, Subjetividad e Identidades

Maria Rocio Bedoya Bedoya[1]

Introducción

La pregunta por las articulaciones entre el mundo del trabajo, sus transformaciones contemporáneas, la subjetividad y la identidad de los trabajadores ocupa un lugar destacado en la actual agenda de investigación de los Estudios Socio Jurídicos y de la Psicología Social del Trabajo en América Latina, en el marco de la consolidación a nivel mundial de un nuevo modelo de desarrollo capitalista (flexible, global y de liberalismo avanzado), y atendiendo a los específicos procesos de reestructuración productiva y cambio sociocultural ocurridos en las últimas décadas en los países de la región.

El propósito de esta ponencia es pensar y observar las dinámicas contemporáneas del trabajo para reflexionar sobre las dimensiones subjetivas del nuevo capitalismo neoliberal, las consecuencias a nivel psicosocial y sociolaboral en las transformaciones del trabajo y los cambios experimentados por los trabajadores que afrontan dicho contexto.

Teóricamente, se realizará un acercamiento a los conceptos de trabajo, subjetividad e identidad laboral. Metodológicamente, se combinará el análisis documental con el estudio de varios casos para identificar efectos adversos en las experiencias de trabajo a partir del contexto actual del mundo del trabajo. El escrito se estructura en dos partes: i) trabajo, subjetividad e identidad laboral en el contexto actual del mundo del trabajo; ii) condiciones psicosociales y sociolaborales y mecanismos de incidencia y protección de los trabajadores que se encuentran en teletrabajo, trabajo en casa, en condición de migrantes y trabajando en plataformas digitales en Colombia; iii) Por último, se plantean a modo de conclusión algunas reflexiones finales.

[1] Profesora de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia. Correo electrónico: maria.bedoya@udea.edu.co

Se concluye que existe amplia evidencia empírica acerca del modo en que las nuevas formas del trabajo pueden tener consecuencias adversas en las experiencias de trabajo y, por tanto, provocando efectos adversos en los trabajadores/as y en sus construcciones identitarias, asociadas a la flexibilidad en las formas de contratación, fragilidad de los vínculos laborales, complejidad en la configuración de las organizaciones de trabajo e intermitencia en las trayectorias laborales, entre otras.

1. Trabajo, subjetividad e identidad en el contexto actual del mundo del trabajo

Desde 1995 en la obra "El fin del trabajo", Rifkin describe el declive de la fuerza de trabajo global como efecto de las innovaciones tecnológicas en los procesos productivos que ocasionarán un desempleo estructural insalvable. La llamada Tercera Revolución Industrial aplicaba procesos de alta reingeniería con la aplicación de la digitalización, la robótica, la informática y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el control horizontal de las estructuras productivas con pocos directivos altos y sin puestos intermedios.

Pero además los inicios del neoliberalismo en los años 80 llevaban a la economía capitalista a superar la tradicional estructura de la producción industrial por una nueva economía financiera y de servicios y, en el marco de la globalización, modernizar la geografía mercantil con la deslocalización, la desregulación, la flexibilización y la descentralización de la producción. En estas condiciones el capitalismo aprovechaba las asimetrías del mercado mundial y las diferencias estructurales de desarrollo de las economías centrales y las economías periféricas en beneficio de la acumulación del capital. Lo que ocurriera con la fuerza de trabajo era, en palabras de Harari, la conversión de la clase trabajadora en una "clase inútil".

En 2015 Klaus Schwab en su obra "La Cuarta Revolución Industrial" analiza lo que ocurre con el trabajo en esta "convergencia de distintas tecnologías como las físicas, las digitales y las biológicas". La confluencia de avances tecnológicos: la Inteligencia Artificial, la robótica, el internet, los vehículos autónomos, la impresión 3D, la nanotecnología, la biotecnología, la ciencia de materiales, el almacenamiento de energía, la computación cuántica. Todo ello lleva a

un poder de procesamiento, una capacidad de almacenamiento y un acceso al conocimiento sin precedentes. “En el ámbito social se está dando un cambio de paradigma sobre cómo trabajamos y nos comunicamos, cómo nos expresamos, nos informamos y nos entretenemos”. El impacto negativo en el mercado laboral tiene que ver con los cambios en la naturaleza del trabajo en todas las industrias y ocupaciones, la incertidumbre fundamental tiene que ver con la medida en que la automatización sustituye a la mano de obra y, por tanto, el trabajo se sustituye por el capital, profundizando la asimetría estructural entre capital y trabajo del modo de producción capitalista.

La profunda alteración del mundo del trabajo y el tejido social en que está inserto crea radicales transformaciones en la subjetividad y la identidad de los trabajadores. “En la economía bajo demanda cada vez más empleadores recurren a la “nube humana” para hacer las cosas. Las actividades profesionales se dividen en tareas precisas y proyectos discretos y son entonces lanzadas a una nube virtual de aspirantes a trabajador ubicados en cualquier parte del mundo” En esta economía bajo demanda “los proveedores de mano de obra ya no son empleados en el sentido tradicional sino más bien trabajadores independientes que realizan tareas específicas”. La buena noticia para los empresarios del Foro de Davos para los que escribe Schwab es que “los trabajadores independientes están exentos de requerimientos de pagar salarios mínimos, impuestos como empleadores y prestaciones sociales; ahora puede el empleador traer a quien quiera, cuando quiera, exactamente como quiera. Y dado que no son empleados, no tiene que lidiar con problemas de empleo y regulaciones.” Y la buena noticia para los trabajadores es la ventaja de la “libertad para trabajar o no y la movilidad incomparable de la que disfrutan por pertenecer a una red virtual global. Una combinación ideal entre una gran cantidad de libertad, menos estrés y más satisfacción en el trabajo”. Todo este relato ideal concluye en un” mundo del precariado, una clase social de trabajadores que van de tarea en tarea para satisfacer sus necesidades, mientras sufren una pérdida de derechos laborales, capacidad para negociar sus derechos y seguridad laboral”

En los últimos treinta años hemos asistido a profundos cambios en el mundo del trabajo ligados a la consolidación a nivel mundial de un modelo de desarrollo capitalista neoliberal

caracterizado por la flexibilización y desregulación laboral, la globalización, los procesos de reestructuración productiva y los desarrollos de las nuevas tecnologías, el transporte y las telecomunicaciones. En este contexto, se observan efectos adversos sobre el trabajo, los trabajadores y sus organizaciones. En este sentido se refiere el profesor de derecho laboral Eduardo Caamaño Rojo:

> El mundo, y en particular el trabajo productivo, han experimentado ostensibles transformaciones en las últimas décadas, lo que ha traído importantes consecuencias tanto para el trabajo en sí y para quienes lo desempeñan como para su organización dentro de la estructura de la empresa. Esta primera aproximación a un fenómeno de innegables y serias repercusiones económicas, sociales y, por supuesto, jurídicas, ha empezado a ocupar también desde algún tiempo a los estudiosos del Derecho del Trabajo, toda vez que está remeciendo los supuestos fácticos y dogmáticos a partir de los cuales comienzan a construirse desde fines del siglo XIX y durante buena parte del siglo XX las instituciones jurídicas básicas de regulación y protección del trabajo remunerado. (Caamaño Rojo, 2005, p. 25).

Hoy asistimos a la declinación y/o resignificación del trabajo subordinado dado que vivimos una época de transición entre el trabajo de tipo fabril y las nuevas formas de trabajo. No existen aún nombres claros para identificar los nuevos trabajos ni normas para regularlos (Raso, 2000). Siguiendo a Caamaño Rojo (2005), quien pretende sistematizar la rápida transformación de la organización empresarial y de la ordenación del trabajo a partir de la década de 1970, se puede señalar que los cambios más importantes que explican este vuelco en la tradicional estructura organizacional de las empresas pueden explicarse a partir de los siguientes factores:

1.- La revolución generada por el desarrollo de la informática y las demás tecnologías de la información, ha contribuido a la diversificación de la producción en períodos cortos de tiempo. (Jáuregui Atondo, Ramón, et. al. 2004). Las nuevas tecnologías provocan una verdadera revolución en el campo de las relaciones laborales, porque multiplica su capacidad de acción, a nivel colectivo, se produce una fragmentación del modelo de relaciones laborales y, por otro

lado, porque existirá una gran movilidad de las empresas en un mercado que favorecerá a aquellas que optaron por la reconversión industrial y condenará a la quiebra a las que no se adecuaron a los cambios (Raso, 2000). Además, las nuevas tecnologías y la reconversión promueven nuevas formas de gestión del trabajo, que procurarán fundamentalmente una mayor productividad y competitividad para las empresas.

2.- El desarrollo e incorporación de nuevas tecnologías a los procesos productivos ha generado profundos cambios en las habilidades laborales requeridas a los trabajadores, por lo que el trabajo parcelado y repetitivo propio del modelo de organización fordista-taylorista va perdiendo peso estratégico, ya que las competencias laborales que demandan las empresas son cada vez más integrales, al suponer una combinación de destrezas manuales e intelectuales, porque en la medida que la rígida estructura vertical va dando paso a una visión más horizontal de la empresa, el trabajo en grupo, el liderazgo, la creatividad y otras cualidades laborales comienzan a ser altamente valoradas por la moderna administración de recursos humanos (Dessler, 2001). Estas nuevas calificaciones otorgan, en principio, una mayor autonomía en la planificación y ejecución de las tareas para los trabajadores y, en ese sentido, del manejo de sus propios tiempos, si bien, no exento de riesgos, pues pueden volverse menos claros los límites tradicionales de separación entre el tiempo de trabajo y aquel destinado al descanso o a la vida familiar. (Diaz y Todaro 2004).

3.- Se incrementa la posibilidad de realizar las actividades laborales en diversos espacios físicos y fuera del "establecimiento" de la empresa, lo que es producto de la fragmentación de los procesos productivos y de los servicios y, en parte, de los límites más difusos que posibilita la tecnología (Ugarte, 2004) entre tiempo de trabajo, de ocio o de no trabajo. Además, en este contexto hay que considerar que los empleos de duración indefinida tienden a ser cada día menos frecuentes, pues las relaciones laborales de larga permanencia para un único empleador, propias del modelo derivado del proceso de industrialización, empiezan a ceder espacio frente a relaciones esporádicas, de corta duración y proyectadas como transitorias. De esta manera, el empleo temporal, sea por un tiempo o una actividad determinada comienza a ser una condición

laboral habitual, sin perjuicio que, además, se valoriza la movilidad laboral como un antecedente que enriquece la trayectoria profesional u ocupacional del trabajador (Todaro y Yañez, 2004)

4.- Se produce un mayor movimiento rotatorio de los vínculos laborales (de trabajador subordinado a trabajador autónomo y viceversa) (Supiot, 1998) y respecto de las relaciones laborales dependientes, la intermediación laboral, la tercerización del empleo o la existencia de más de un empleador frente a un mismo trabajador (Echeverría et al. 1998, Torrez Diaz, 2001 y Ugarte, 1998 y 2004). En este contexto, es indudable que uno de los principales agentes modificadores de las tradicionales estructuras de organización empresarial ha sido el fenómeno de la descentralización productiva (Cruz Villalón, 2000), que ha sacudido también las formas clásicas de prestación de servicios personales al interior de la empresa. (Del Rey Guanter, et. al.). Lo anterior se explica porque a partir de la década de 1980, un conjunto de factores impulsó una profunda reestructuración económica que trascendiera, entre otros ámbitos, a las estrategias de organización de las empresas (Rivero Lamas, 2000). El objeto subyacente a estos nuevos cambios fue hacer frente a la incertidumbre causada por unas rápidas mutaciones en el entorno económico, institucional y tecnológico de las empresas, para lo que era preciso introducir más flexibilidad en la producción, gestión y comercialización. Ante esta situación, se precisa de nuevas estrategias de organización y de gestión, porque ni las grandes ni las pequeñas empresas se consideraban ya por sí solas capaces de desempeñarse bien y avanzar en una situación económica diferente que impacta su sistema de producción y la posibilidad de cumplir en los mercados. Desde esta óptica, una de las principales razones que ha llevado a los procesos de descentralización productiva ha sido la necesidad de controlar y reducir los costos laborales, haciéndolos variables, y lograr con ello una mayor libertad de decisión de las empresas respecto al factor trabajo. Es así como la diversidad de manifestaciones de externalización productiva desarticula la organización social de la empresa tradicional, diversifica lo que, como grupo de referencia, era compacto y definido y transforma profundamente las relaciones laborales y, al mismo tiempo, debilita el poder sindical no bien adaptado todavía a esta nueva configuración del trabajo y del sistema de empresas (Rodríguez-Piñero, citado por Caamaño Rojo, 2005).

5.- Otro cambio significativo del modelo tradicional de relaciones laborales surgidas en el ámbito de la empresa de organización fordista-taylorista se da respecto de los sistemas de remuneraciones, dado que existe una tendencia a pasar de remuneraciones por jornada o unidades de tiempo a remuneraciones por rendimiento y/o vinculadas a la rentabilidad de las empresas, pues se pasa de ingresos fijos a variables a costos laborales que dependen de los resultados de la empresa (Bravo, citado por Caamaño Rojo, 2005). De esta manera, los empresarios traspasan parte del riesgo que supone para la empresa su permanencia en un mercado altamente competitivo a los trabajadores, quienes en muchos casos se verán en la necesidad de extender sus jornadas laborales -lo que genera una tensión contraria al tradicional proceso reivindicativo de disminución de los límites legales máximos de los tiempos de trabajo iniciado a comienzos del siglo XX con la fijación de las 48 horas semanales- para aumentar o, al menos, mantener su nivel de remuneraciones.

La globalización o mundialización de la economía ha contribuido a acelerar, extender y profundizar estos procesos de cambio de las relaciones de trabajo y transformaciones de las formas de organización empresarial, profundizado la internacionalización de las economías nacionales y ampliando sus relaciones de interdependencia, lo que sin duda complejiza aún más el estudio, comprensión y gestión del trabajo en la era contemporánea.

En este contexto y para efectos de esta ponencia se entenderá por *Precariado,* un híbrido entre los conceptos de la precariedad y el proletariado, dado que es una clase trabajadora de clase media o baja, cuyas aspiraciones económicas no se ven correspondidas con su éxito al encontrar trabajo, y vive en la inestabilidad que genera actualmente el mercado laboral. De acuerdo con Standing (2013), esta nueva clase se enfrenta a una inseguridad laboral sin precedentes, a una volatilidad del mercado laboral y a una indefinición y clasificación de una identidad concreta como clase trabajadora*. trabajo digno y decente*, aquel que se desarrolla bajo condiciones justas y protegidas, para todos sus ciudadanos y que persigue cuatro objetivos concretos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social OIT, 1990). *Subjetividad laboral*, las experiencias y condiciones de trabajo de los trabajadores, frente a los nuevos modelos de contratación y gestión flexible e *identidad laboral*, como la definición de sí

mismo en función de un cargo o posición laboral en una determinada organización o en función de la pertenencia a una categoría social laboral (Walsh y Gordon, 2007). Dicho de otro modo, es la relación que las personas tienen con el trabajo respecto a cómo el rol ocupacional o trabajo que desempeñan, tiene que ver con lo que la persona es o le describe como parte central suya (Andrade, 2014). Estos conceptos se examinarán en el teletrabajo, el trabajo en casa, los trabajadores migrantes y los trabajadores en plataformas digitales, a partir del modelo crítico interpretativo propuesto por Antonio Stecher para el estudio psicosocial de las identidades laborales y la subjetividad en América Latina, cuyo objetivo ha sido:

> Comprender los modos como los sujetos vivencian y dan sentido a sus experiencias de trabajo, así como la forma en que las relaciones y los contextos de trabajo producen determinados modos de constitución de sujetos (…); esto es, particulares modalidades de pensar, sentir y actuar respecto a uno mismo, los otros y el mundo, en un determinado escenario laboral (Tittoni & Nardi, 2011, p. 375) citado por (Stecher, 2013, p. 1312)

En el marco de esta formulación teórica propuesta por Stecher, la identidad laboral no es una esencia anclada en la persona del trabajador (visión psicologista), ni un derivado mecánico de su posición dentro del organigrama de una empresa (visión estructural-funcionalista). Es una construcción simbólica que le permite al trabajador/ra en un escenario laboral hacer significativas sus acciones, darles sentido y continuidad a sus experiencias y construir un sentimiento de pertenencia, en el marco de interacciones cotidianas, movilización de recursos simbólicos y significados diversos, producto de una biografía particular, de una singular historia de experiencias formativas y/o laborales previas, así como de su inserción en otros mundos sociales en los que participa, aspectos todos ellos condicionados por la posición del actor en ciertas categorías socioeconómicas, de género, generación, ocupacionales y étnicas dentro de la estructura social (Stecher, 2013).

En este sentido, las identidades laborales desde una perspectiva narrativa, interaccionista y crítica, considera la construcción del sentido de sí mismo reflexivo (abierto al cambio y al porvenir), a partir de narrativas públicas y de categorías socio-discursivas presentes en la

cultura, donde los otros juegan un rol constitutivo, y una trama narrativa con una estructura temporal pasado-presente-futuro que crea una historia y hace juicios y valoraciones morales.

Además de narrativa identitaria, la identidad laboral es un proceso social de construcción de significados anclado en las prácticas, simbólicamente mediadas, de interacción con otros, pero también producto de las formas de reconocimiento que se recibe en otras esferas sociales. De allí la importancia del carácter institucionalmente situado y políticamente disputado de los procesos identitarios que parte de una concepción estructural de la cultura, según la cual las formas simbólicas y los significados que vehiculizan, están siempre insertos en contextos sociales estructurados, esto es, dimensiones estructurales e institucionales que enmarcar la vida social y que suponen una distribución desigual de recursos y capitales, según la clase, el género, la edad, la etnia, que condicionan fuertemente la construcción de la identidad de los sujetos sociales (Bourdieu et. al., 1995; Thonson, 1993). Por ello, es necesario atender a las articulaciones entre los formas simbólicas y las relaciones de poder y dominación presenten en la sociedad (Fairclough, 2992) y estudiar los procesos de construcción de identidad desde una perspectiva crítica que contribuya a la democratización y emancipación de la sociedad (Leiva, 2005) y que sea capaz de visibilizar injusticias legitimadas, contradicciones opacadas y desigualdades naturalizadas, abriendo posibilidades de autocomprensión y acción social para los sujetos sociales (Habermas, 1990).

2. Condiciones psicosociales y sociolaborales de los trabajadores que se encuentran en teletrabajo, trabajo en casa, en condición de migrantes y trabajando en plataformas digitales en Colombia

En esta segunda parte de la ponencia nos acercaremos a las formas de trabajo mencionadas y a partir de su conceptualización y caracterización, identificar condiciones psicosociales y sociolaborales que afectan los/las trabajadores/as que se encuentran en esas modalidades de trabajo y garantías legales y constitucionales

2.1. Teletrabajo

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente, sin embargo, esta modalidad de trabajo ha sido objeto de varios reparos tanto de parte de los empresarios como de parte de los trabajadores. Aunque los primeros pueden aumentar su productividad, bajar costos en infraestructura, eliminar ausencias laborales e implementar nuevas tecnologías, también se corren riesgos que tienen que ver con el rendimiento decreciente de la empresa al emplear trabajadores que requieren un mayor control de calidad, la pérdida de jerarquías al no existir una continua supervisión. Y por parte de los trabajadores, se crea una menor identificación de este con la empresa, aislamiento físico y menos posibilidad de socialización y participación en la gestión de la empresa, posibles conflictos de lealtad con la empresa en la medida que se afecta la identificación con ésta, entre otros asuntos que resultan problemáticos como la subordinación, la jornada legal de trabajo y el ejercicio de los derechos de asociación y negociación colectiva y huelga, entre otros.

Sistema de contratación mediante teletrabajo en Colombia

Para que exista la modalidad de teletrabajo, el mismo debe constar por escrito, en donde se estipule claramente el lugar donde se va a realizar la actividad laboral. Igualmente, se deben definir las metas que el teletrabajador debe cumplir. La forma como se deben rendir los informes, de qué manera se van a realizar las reuniones y los canales oficiales de comunicación. Adicional, se debe tener en cuenta que se le deberá cancelar al trabajador un valor por gastos relacionados con la tarifa de energía. Dependiendo de la modalidad de contratación adoptada deberá estipular los días en que trabajará tanto en la empresa como en la casa. Dentro de las garantías de los teletrabajadores podemos encontrar unas de tipo legal, encaminadas a proteger las garantías laborales, sindicales y de seguridad social, y otras de rango constitucional, las cuales tienen su fundamento en el derecho a la igualdad (Fernández Rodríguez, 20019).

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC - para el contacto entre el trabajador y el empleador. Dentro de las modalidades previstas en esta ley, encontramos el teletrabajo autónomo (que se realiza desde cualquier lugar), el suplementario (se realiza unos días en el lugar de trabajo y otros fuera de él) y el móvil (se realiza desde cualquier sitio, esto es, sin lugar de trabajo establecido). Estas modalidades se facilitan mediante las oficinas satélites, los telecentros y los telecottages que tienen muchas empresas (Rodríguez, 2017).

El Decreto 884 de 2012 reglamenta la Ley 1221 de 2008 y la Resolución 2886 de 2012 define las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y dicta otras disposiciones. Las entidades que se han encargado de reglamentar y divulgar esta modalidad de trabajo son el Ministerio de la Tecnología y las Telecomunicaciones TIC´s, y el Ministerio del Trabajo.

Aunque trabajadores y empresarios reconocen las bondades de esta modalidad de trabajo, los propios empresarios reconocen varias barreras como la resistencia al cambio, la modificación de la cultura organizacional, contar con herramientas para controlar la productividad y una mayor apropiación de las TIC en las compañías. Sumado a esto, está el factor humano entre los propios empleados. Entre las barreras que han identificado las autoridades se destaca el temor que despierta entre los trabajadores esta modalidad. Factores como el desapego y la necesidad de socializar con el entorno productivo alejan a los empleados del teletrabajo (Semana, 2015). Así mismo, las dificultades para ejercer sus derechos de asociación colectiva, negociación y huelga y la imposibilidad de participar en las decisiones de la empresa.

Garantías legales y constitucionales

A los teletrabajadores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, el Ministerio del trabajo deberá adelantar una

vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo; el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador; en los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

Así mismo, una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual; en lo que tiene que ver con la asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural. Finalmente, se debe promover la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa (Congreso de la República, 2008).

Quienes trabajan desde casa muchas veces pueden estar ansiosos, sentir mayor cansancio e irritarse fácilmente, además es probable que experimenten una baja de productividad luego de un tiempo en teletrabajo. La sobrecarga de trabajo puede llevar a algunas personas (con ciertas características) a la “adicción al trabajo”, lo que les puede generar perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, etc., originados en la fatiga mental.

Respecto a las garantías constitucionales, que buscan la protección del derecho a la igualdad, podemos referir el derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; la protección de la discriminación en el empleo; la protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales; la remuneración; la protección por regímenes legales de seguridad social;

el acceso a la formación; la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; la protección de la maternidad, lo que significa que las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad; respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador, también están protegidas por la CN. Constitución Política, 1991).

2.2. Trabajo en casa

El proyecto de Ley 352 de 2020 en Senado y 429 de 2020 en Cámara, por el cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, busca dar normas claras a las personas que hacen uso de esta figura. Aunque la nueva ley podría representar un avance importante, es necesario recordar que, en Colombia, muchas normas no son acatadas por la población ni son suficientes para resolver problemas complejos como este. ¿Será suficiente esta ley para garantizar los derechos laborales? ¿Qué efectos tendrá sobre esta modalidad de trabajo tan difundida en la actualidad?

Antes de la Circular 021 del 17 de marzo de 2020, el "trabajo en casa" no formaba parte de la terminología formal de la legislación colombiana. Hasta entonces, la relación entre el trabajador y la empresa que no incluía la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo se conocía como teletrabajo. Hoy con la pandemia el Covid-19, el trabajo en casa se ha generalizado, sin embargo, la nueva ley presenta dificultades.

Vacíos legales

La pandemia lo cambió todo. Tras la declaración del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en marzo de 2020, el concepto de "trabajo en casa" apareció en la legislación colombiana y fue adoptado por millones de colombianos que se vieron obligados a confinarse.

La diferencia entre el teletrabajo y el trabajo en casa consiste en que el primero es una forma permanente de trabajo y el segundo es una medida excepcional y temporal, lo cual implica que el contrato laboral entre las partes sigue siendo el mismo, aunque los empleados trabajen desde

casa. Lo cierto es que en la práctica muchos trabajadores perdieron las condiciones de protección que tenían en sus lugares de trabajo cuando comenzaron a trabajar desde casa, lo que resulta preocupante dada la tendencia a permanecer en trabajo remoto cuando se acaba la pandemia. En 2020 Fasecolda estimó que el número de personas trabajando desde su casa estaba entre dos y tres millones, sin embargo, la dimensión de la pandemia hace presumir que se trata de muchas más personas.

Hasta ahora, las decisiones tomadas por empresas y entidades públicas han tenido lugar en un marco legal confuso: no está claro qué derechos y obligaciones tienen las personas que trabajan en casa ni cuándo deberán volver a trabajar de forma presencial, si es que deben hacerlo. Todo esto, aunado al carácter informativo de las circulares del Ministerio del Trabajo, tornan aún más confuso el panorama.

Se precisa de una mejor regulación de esta modalidad de trabajo a efecto de precisar derechos y obligaciones de las partes y formas de protección legal para que los trabajadores/as puedan oponerse al cumplimiento de tareas laborales que atentan contra su derecho al descanso y a la desconexión.

De acuerdo con el proyecto de ley, el trabajo en casa es aquel que desempeña el trabajador/a temporalmente, fuera del sitio donde las realiza de manera habitual. El proyecto reconoce la necesidad de que el trabajo en casa garantice condiciones laborales justas y derechos prestacionales. Por eso establece que la desconexión laboral es un derecho de los trabajadores que los empleadores deben respetar. Así mismo señala que los empleadores deben suministrar los equipos necesarios para que los trabajadores puedan cumplir sus funciones a cabalidad. En la misma línea, indica que los contratantes deben conceder un auxilio de conectividad y de transporte para los empleados que ganen hasta dos salarios mínimos mensuales.

Finalmente, el proyecto dispone que las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) promuevan programas para proteger la salud física y mental de los trabajadores. Los empleadores son los responsables de actualizar los datos de los empleados ante las ARL. De ahora en adelante, el

Ministerio de Trabajo vigilará y controlará la protección de los derechos laborales y de seguridad social durante el trabajo en casa.

Los desatinos del proyecto

De acuerdo con Hawkins y Amado (2021) y pese a estos avances, el proyecto presenta varios desaciertos importantes: Entiende el trabajo en casa como un fenómeno temporal que tiene lugar en situaciones "ocasionales, excepcionales o especiales", pero no explica a qué tipo de situaciones se refiere exactamente. Este vacío podría dar pie a que el trabajo en casa se convierta en teletrabajo.

Permite que las partes pacten el término del trabajo en casa y que el empleador lo dé por terminado de forma unilateral cuando las situaciones "ocasionales, excepcionales o especiales" hayan desaparecido. En este caso, el vacío podría dar pie a que el empleador dé por terminada la modalidad de trabajo en casa de forma arbitraria.

No garantiza el auxilio de conectividad ni ayudas adicionales para los trabajadores que ganan más de dos millones. Cuando las actividades laborales vuelvan a ser presenciales es importante que esto se modifique, pues los trabajadores tendrán más gastos, y Colombia es uno de los países de la región en donde este servicio es más caro.

No busca que las personas que realizan tareas de cuidado –mayoritariamente mujeres– concilien su vida laboral con esas labores. Aunque establece que todos los trabajadores tienen derecho a la desconexión, no incluye ninguna propuesta que tenga en cuenta las desigualdades de género.

Pasa por alto que el derecho a la privacidad y la inviolabilidad del domicilio harán difícil que el Ministerio de Trabajo *vigile y controle las condiciones laborales del trabajo en casa.* Adicionalmente, con una planta de tan solo 776 inspectores de trabajo en todo el país, no parece haber capacidad institucional para asegurar que con esta nueva modalidad de trabajo se cumple con la ley.

Propuestas

Es necesario establecer definiciones conceptuales claras y límites temporales que impidan que el trabajo en casa se confunda con el teletrabajo y, sobre todo, que los empleadores tomen decisiones injustificadas. De otro lado, sería importante incluir la perspectiva de género y promover medidas para impedir que los empleadores discriminen o acosen de forma directa o indirecta a las trabajadoras. Este tipo de proyectos deben tener en cuenta las exigencias adicionales que el trabajo en casa presenta para las mujeres y los riesgos a los que se exponen; ignorar el enfoque de género es perpetuar desigualdades y discriminaciones que afectan mayormente a las mujeres. Sería deseable también, incluir herramientas que permitan la vigilancia y el control efectivo por parte del Ministerio de Trabajo. Un buen referente es la medida que rige el registro de teletrabajadores incluida en la Ley 1221 de 2008. (Hawkins y Amado, 2021)

Son muchos los impactos que se derivan del trabajo en casa, sobre las subjetividades e identidades laborales y mucho más, si este se realiza en el marco de una pandemia. El miedo, la zozobra, la imposibilidad del abrazo y de la relación e interacción con los amigos y compañeros de trabajo, con los estudiantes cuando se trata del trabajo en el sector educativo, la imposibilidad de reunirnos y ejercer nuestros derechos de asociación y negociación colectiva , el inconveniente para discutir y ejercer el derecho constitucional a la protesta social y en fin una serie de situaciones que nos afectan como seres sociales y que condicionan nuestro desempeño en el trabajo.

2.3. Migración y trabajadores migrantes

2.3.1.- Conceptualización

La migración internacional es uno de los fenómenos históricos que ha crecido de forma exponencial desde el surgimiento y evolución del sistema capitalista en sus diferentes etapas. En

los últimos años, la migración internacional ha sido objeto de estudio de diferentes disciplinas debido a sus múltiples dimensiones e impactos en diversos aspectos de la vida social, política y económica en el mundo y en el entendimiento de las nuevas dinámicas fronterizas.

La migración internacional ha contribuido a ampliar las visiones clásicas sobre el Estado-Nación, permitiendo una mirada diferente de esta categoría, en la que se tiene en cuenta las características de un mundo globalizado en el que confluyen al mismo tiempo que se presenta tensiones y fracturas entre las diferentes culturas, lo que permite crear nuevos espacios y significados sobre las visiones clásicas de la ciudadanía, el territorio, las fronteras y la cultura.

Si bien existen diferentes tipos de migrantes, existe un consenso académico sobre el significado del concepto de migración. En términos generales, se entiende por *migración* el proceso de trasladarse de un lugar a otro. Migrar es trasladarse, ya sea de una zona rural a una ciudad, de un distrito o provincia de un determinado país a otro del mismo país, o de un país a otro. En ese sentido, se define como migrante internacional a toda persona que cambia de país y de residencia habitual por un periodo de tiempo relativamente largo (el tiempo puede variar según la legislación de cada país) (OIM, 2020, pág. 27). También se consideran migrantes a los hijos de padres nacidos en el extranjero, los cuales suelen ser denominados migrantes de segunda o tercera generación. Esto puede llevar incluso a situaciones de apatridia, en la que grupos enteros de personas se ven privados del derecho a la ciudadanía, pese a haber nacido y crecido en el país.

En fenómeno migratorio tiene carácter histórico (existe desde hace más de 4.000 años) y complejo, que abarca un sinfín de factores, tanto desde la perspectiva personal del inmigrante, como de las políticas públicas que el Estado debe de realizar para hacer frente a este fenómeno, especialmente en un mundo globalizado como el que estamos viviendo hoy en día (FJG, 2018).

La relación capitalismo-migración es fundamental para comprender las dimensiones que ha tomado la migración internacional en los últimos años y las relaciones históricas de dominación producidas por el posicionamiento privilegiado que tienen algunos Estados, en especial los

ubicados en el norte global o países desarrollados frente al posicionamiento subordinado de un extenso sur global o países en desarrollo (Bedoya et. al, 2020).

En 2019, Europa y Asia acogieron a alrededor de 82 millones y 84 millones de migrantes internacionales, el 61% de la población mundial total de migrantes internacionales. Les seguían América del Norte, con casi 59 millones de migrantes internacionales, equivalentes al 22% de la población mundial de migrantes, África, con el 10%, América Latina y el Caribe, con el 4% y Oceanía con el 3%.

2.3.2.- Características de la migración internacional

Migrantes económicos

Según el informe de OIM (2020, pág.25) en 2019 había en el mundo aproximadamente 272 millones de migrantes internacionales, 3,5% de la población mundial. Si bien es una cifra relativamente baja en comparación con la población mundial, el aumento de los flujos migratorios internacionales a lo largo del tiempo ha sido evidente. La mayoría de las personas que migran a otros países lo hacen por motivos relacionados con el trabajo, la familia o los estudios.

Para 2017, había alrededor de 164 millones de trabajadores migrantes en el mundo, que representaban cerca de dos tercios (el 64%) de los 258 millones de migrantes internacionales (de ese momento) a nivel mundial. En relación a los inmigrantes internacionales en edad de trabajar (234 millones), los trabajadores migrantes representaban el 70% del total (OIM, 2020, pág. 39). Como se puede ver, es una tendencia generalizada que la mayoría de los migrantes en el mundo abandonan sus países de origen en búsqueda de mejores condiciones laborales.

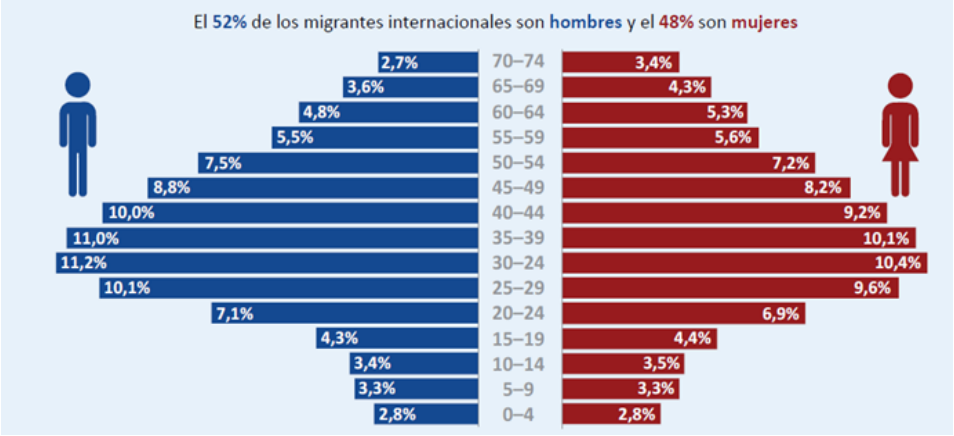
La concentración y acumulación desigual de riqueza ha generado que algunos países de la periferia global vivan bajo una relación de dependencia frente a los Estados más desarrollados, esto ha generado las condiciones necesarias para que muchas personas alrededor del mundo

decidan emigrar en búsqueda del sueño capitalista; “American Dream” es un buen ejemplo de esto, hoy en día muchas comunidades, en especial de latinoamericanos, intentan, por cualquier medio, llegar a los Estados Unidos con la esperanza de mejorar sus condiciones de vida y escapar de las enormes dificultades que impone el subdesarrollo y el abandono en sus países de origen.

Desde el punto de vista demográfico, la división por sexo y por edad son aspectos que dan cuenta del perfil de la población migratoria. Para la Organización Internacional de las Migraciones, en adelante -OIM-, el 52% de los inmigrantes internacionales son hombres y el 48% son mujeres (OIM, 2020, p. 28). Además, como se mencionó antes, la mayoría está en una edad entre los 20 y los 40 años, por lo tanto, pueden ser cooptados más fácil por el mercado laboral de los países receptores.

La información anterior se condensa en la siguiente gráfica:

Gráfico 2: Diferencias por sexo y edad en los migrantes internacionales para 2020



Fuente: OIM (2020, pág. 28)

Migrantes de negocios y fuga de cerebros

Otro rasgo importante de los flujos migratorios internacionales se encuentra en la creciente migración de profesionales de empresas transnacionales a países periféricos con economías en vía de desarrollo. La fase superior del capitalismo que vivimos actualmente, la cual se consolidó mediante el giro hacia las políticas neoliberales de privatización a finales de los setenta, ha generado el espacio propicio para consolidar el proceso de internacionalización de la producción, el comercio y el desarrollo de las telecomunicaciones. El impacto económico de este tipo de migración influye tanto en el país receptor como en el de origen. La mayor parte de estos migrantes proceden de Estados Unidos, Japón y países de la Unión Europea; su función principal es expandir la influencia económica y política de las transnacionales en todo el mundo (Pereda, 2013)

Por otra parte, según (Pereda, 2013, pág. 22) que más de 50 millones de migrantes se enmarcan en lo que se ha definido como *"fuga de cerebros"*. Los Estados mejor posicionados crean estrategias que buscan atraer a los migrantes cualificados provenientes de países del sur. Los principales países a los que llegan estos migrantes cualificados son: Estados Unidos, Japón y Reino Unido. Estos migrantes, en los países de acogida, desempeñan funciones que abarcan principalmente sectores como la salud, la informática, investigadores y universitarios. Según Pereda (2013):

"Los estados centroamericanos o caribeños ven partir a más del 50% de sus diplomados. Los países africanos pierden cada año 74.000 cerebros, según el Banco Mundial, aunque el fenómeno afecta más al África subsahariana que al Magreb. Del lado asiático, Filipinas cuenta con 8 millones de trabajadores cualificados expatriados, es decir, el 22% de la población activa del país" (pág. 22).

Refugiados en el mundo:

Si bien la mayoría de los migrantes internacionales se constituyen como migrantes económicos atraídos por las mejores condiciones de vida que ofrecen los países receptores. Pero también existen otras personas que abandonan sus países por razones diferentes y a veces trágicas

(conflictos, persecuciones o desastres). Aunque estas personas representan un porcentaje relativamente bajo del total de migrantes internacionales, son los más necesitados de asistencia y apoyo (OIM, 2020, pág.25).

La definición de refugiado puede encontrarse en la convención sobre el estatuto de los refugiados de Ginebra Suiza de 1951 y en el Estatuto de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, en adelante -ACNUR-. Allí se plantea que un refugiado es una persona que migra por motivos de conflictos, guerras o persecuciones por diversos motivos en su país de origen. Según la OIM, el 2018 cerró con un total de 25,9 millones de refugiados, de los cuales 20,4 millones estaban bajo el mandato del ACNUR y 5,5 millones estaban registrados por el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS). Este número total de refugiados es el más alto jamás registrado, aunque la tasa de crecimiento anual se ha desacelerado desde 2012 (2020, p 46).

En 2018, los Estados y ACNUR tenían alrededor de 2,1 millones de solicitudes de asilo. De los 1,7 millones de solicitudes de asilo nuevas de 2018, Estados Unidos recibió unas 254.300, esta cifra representa una reducción del 23% con respecto a 2017 (331.700), que contrasta con la anterior tendencia al aumento de las solicitudes de asilo en los Estados Unidos de América entre 2013 y 2016. El Perú fue el siguiente mayor receptor de solicitudes de asilo, con un brusco aumento que elevó las nuevas solicitudes de 37.800 en 2017 a 192.500 en 2018, causado principalmente por las solicitudes presentadas por venezolanos (190.500). El tercer lugar correspondió a Alemania, donde el número de solicitudes mantuvo la tendencia descendente (de 722.400 en 2016 a 198.300 en 2017 y a 161.900 en 2018) (OIM, 2020, pág.46).

En 2018, los menores de 18 años constituían el 52% de los refugiados en el mundo. Según OIM (2020) de 2003 a 2018 la proporción de niños en las poblaciones de refugiados fue muy alta, se mantuvo entre el 41% y el 52%, los menores no acompañados y separados de sus familias presentaron unas 27.600 solicitudes de asilo individuales en por lo menos 60 países en 2018, manteniéndose la tendencia descendente observada tras el número excepcionalmente alto de solicitudes de 2015 (98.400).

De los refugiados bajo el mandato de ACNUR al final de 2018, aproximadamente 16,6 millones o el 82% de la población total de refugiados procedían de los 10 principales países de origen: República Árabe Siria, Afganistán, Sudán del Sur, Myanmar, Somalia, Sudán, República Democrática del Congo, República Centroafricana, Eritrea y Burundi.

Muchos de estos países han sido los principales lugares de origen de refugiados por lo menos durante los últimos siete años. La magnitud del impacto de la guerra civil en Siria se puede evidenciar en los altos índices de refugiados que han emigrado principalmente a Turquía.

Según la OIM (2020) los mayores beneficiarios fueron refugiados sirios, congoleños y eritreos. De estos, Turquía aportó la proporción más grande, otorgó la naturalización a 29.000 refugiados de la República Árabe Siria en 2018 (frente a 50.000 en 2017). Por otra parte, Canadá, los Países Bajos, Guinea- Bissau y Francia representaron la mayor parte del resto. En Canadá, los Estados Unidos de América y Australia, tres países de asentamiento siguieron realizando la mayor parte de los reasentamientos de refugiados del mundo.

2.3.3.- Condiciones psicosociales y sociolaborales de los trabajadores venezolanos en Colombia en el período 2015-2020: el caso de los migrantes en el Valle de Aburrá.

El análisis de los datos recaudados sobre los perfiles socioeconómicos muestra que la población migrante venezolana que viene a Colombia y se ubica en el Valle de Aburrá, lo hacen, algunos en condiciones precarias, y otros, en condiciones de extrema necesidad. La mayoría de las personas entrevistadas o atendidas en el Consultorio Jurídico de la Universidad de Antioquia trabajaban en el país de origen, pero por las condiciones económicas y la hiperinflación debido a la pérdida del valor de su moneda, se vieron motivados a emigrar, dado que el dinero que devengaba en sus empleos no era suficiente para solventar sus necesidades básicas y las de su familia. Es por esto que, en varios relatos obtenidos en el trabajo de campo de esta investigación, se afirma que las familias migran sin dinero para su sostenimiento en el lugar de acogida, y salen de Venezuela

sólo con el dinero de los pasajes hasta Colombia o en algunos casos, como el de las hermanas Marcano, sin dinero ni para los pasajes. Veamos su relato:

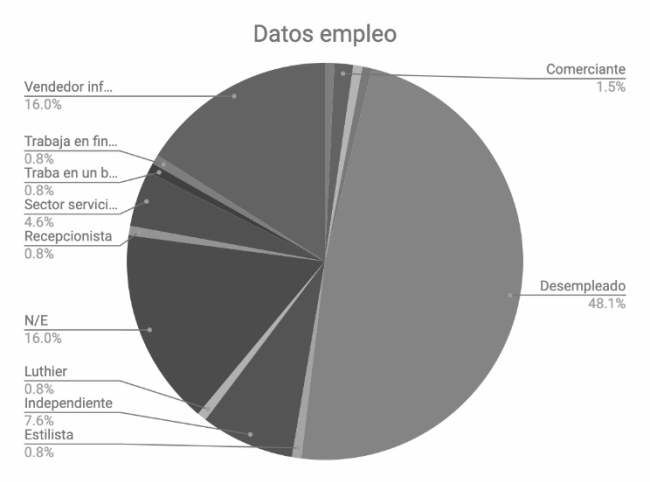
> Cuando llegamos allí mi amiga de aquí [se refiere a Colombia], que nos iba ayudar, ella me había depositado un dinero para nosotros completar el pasaje desde Cúcuta a Medellín, pero ella lo depositó con el número de pasaporte y no me lo quisieron dar porque tenía que ser con el número de cédula venezolana; afortunadamente nosotros veníamos con unas primas y ella nos prestaron dinero para poder comprar el pasaje. O sea, nosotros aquí a Medellín llegamos si fue con $50 dólares fue mucho, es decir, llegamos sin nada. (Grupo Focal, 2019).

En muchas ocasiones las personas o familias migran sin suficientes recursos económicos, por tanto, requieren de oportunidades en el país de llegada. Las personas inmigrantes en el lugar de recepción se encuentran en su mayoría sin empleo o dentro del mercado informal dado que Colombia cuenta con altos índices de desempleo. Según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas –DANE, la tasa de desempleo en Colombia en 2019 llegó a 10.37 por ciento frente a un 10.23 por ciento registrado para octubre de 2018 (El Tiempo, 2019) y un 18.3% en 2021, situación que afecta y limita el trabajo para los inmigrantes que son el eslabón más débil en la cadena de la desigualdad.

Casi la totalidad de los migrantes entrevistados que se encuentran empleados reciben salarios por debajo del salario mínimo o de lo que corresponde a su nivel de preparación, esto debido a que no tienen convalidados sus títulos por parte del gobierno venezolano. Así lo indican los datos que se recolectaron en el Consultorio Jurídico Guillermo Peña Álzate de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia y que reposan en tres bases de datos de personas atendidas en los años 2018 y 2019. Allí se observa, en una de las bases aludidas, que, de 200 inmigrantes atendidos, el 48.1 por ciento se encuentra desempleado, el 16.0 por ciento en la economía informal, otro 16 por ciento en albañilería y como independientes un 7.6 por ciento (Gráfica 1).

Gráfica 1

Tipo de empleo



Fuente: Base de Datos del Consultorio Jurídico Guillermo Peña Álzate de la U. de A. (2019).

Los empleos que más consiguen las inmigrantes venezolanas independiente de su nivel de formación es en el sector servicios y como empleadas domésticas, trabajos que son mal remunerados y en los que se encuentran diferencias salariales entre las colombianas y las inmigrantes (Grupo focal, 2019). Esta situación de informalidad y precarización laboral contribuye a que muchos inmigrantes realicen actividades ilícitas en las filas de los grupos delincuenciales dedicados al microtráfico de estupefacientes, el hurto, la prostitución, la extorsión y otros delitos y a que otros, incurran en una masiva ocupación del espacio público en aras de adquirir ingresos para cubrir sus necesidades básicas, evitando así, caer en situación de calle por la imposibilidad de pagar un arriendo[2].

[2]Ver los siguientes artículos:
https://analisisurbano.org/migrantes-venezolanos-serian-victimas-y-victimarios-en-belen/39273/
https://www.eltiempo.com/justicia/conflicto-y-narcotrafico/defensoria-alerta-por-riesgo-de-reclutamiento-de-ninos-en-colombia-361548
"Nómadas y sin papeles" de María Fernanda Rodríguez en:
https://cerosetenta.uniandes.edu.co/nomadas-sin-papeles-liga/
Frente al tema de la prostitución, el trabajo de Mosquera, Alejandra (2020) hace un buen análisis de las trabajadoras sexuales migrantes en Bogotá.

Aunada esta situación de precariedad económica, deben enfrentarse a situaciones de rechazo y estigmatización por parte de la sociedad colombiana que se ve amenazada por la llegada masiva de flujos migratorios procedentes de Venezuela y que demandan empleo, salud, educación y vivienda digna. En esas expresiones de racismo, xenofobia y aporofobia influyen algunos políticos de derecha que se oponen abiertamente a la migración y que son respaldados por medios de comunicación cercanos a sus posturas políticas.

Los relatos de las migrantes de su experiencia e historia laboral en un contexto específico de altos índices de desempleo y de informalidad como es el caso colombiano, en un marco institucional de respuestas gubernamentales solidarias pero limitadas en términos de las escasas capacidades institucionales y financieras y donde además, existen relaciones de poder y dominación que legitiman el poder del actual gobierno de sus políticas neoliberales, se impone la hegemonía y dominación simbólica de un discurso oficial que responsabiliza a la población migrante de la delincuencia, el conflicto urbano, el aumento del desempleo y otros males que aquejan a Colombia. Todo esto, afecta las subjetividades y los procesos identitarios de los y las trabajadoras migrantes procedentes de Venezuela que, además, son los más débiles en la cadena social y afrontan profundas desigualdades.

Dado que la mayoría de estos trabajadores se encuentran trabajando en el sector informal de la economía, tienen un peso importante en el mercado de trabajo y podrían organizarse para demandar del gobierno de acogida mayor reconocimiento en materia de derechos sociales, derecho a la igualdad en las mismas condiciones que los connacionales y mayores niveles de autonomía y democracia que contrastan con las lógicas de control y regulación funcionales a los intereses del gobierno y de los empresarios, con su nuevo ideal de trabajador flexible, emprendedor, polivalente, individualizado, autorregulado y leal a su organización (Boltanski & Chiapello, 2002; Sennett, 2006). Así mismo, conviene que los/las trabajadores/as migrantes abran espacios de creación de sentido en sus ámbitos locales de lo cotidiano, no subordinados al orden y racionalidad dominante y con acciones colectivas tendientes a debilitar o subvertir el mismo, lo cual puede contribuir a la democratización de la sociedad y a una disminución de las asimetrías que caracterizan la relación capital-trabajo en el mundo contemporáneo.

Garantías legales y constitucionales

En lo que tiene que ver con los derechos y las garantías legales y constitucionales, a continuación, se enuncia la normativa internacional, regional y nacional que regula los derechos de esta población.

Marco legal migratorio de 1948 a 2015

Contexto	**Normatividad**
Internacional	Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
	Convención de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados
	Convenio de Viena de 1963 sobre las relaciones consulares
	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
	Protocolo de 1967 sobre el Estatuto de los Refugiados
	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
	Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1944)
	Convenios 19/1926, 97/1949, 143/1975 y 118/1964 de la Organización Internacional del Trabajo OIT
	Recomendaciones 86/1949 y 151/1975 de la OIT
	Informes de la Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de OIT, años 1999, 2009. 2010, 2011
	Convenio Internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familias Res. 45/158 de 1990
Internacional	Convención de Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (Convención de Palermo), Res. 55/25 del 2000 y sus dos protocolos adicionales (contra la trata de personas y contra el tráfico ilícito de migrantes)
Regional	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre de 1948
	Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA, 1948)
	Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica (OEA, 1969)
	Jurisprudencia de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CODH y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH
	Resoluciones de la Asamblea General de la OEA

Subregional	Comunidad Andina de Naciones (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú): Decisión 397 Tarjeta Andina de Migración, Decisión 501
	Zonas de Integración Fronteriza, Decisión 502
	Centros binacionales de atención en frontera, Decisión 503
	Reconocimiento de documentos nacionales de identidad, Decisión 504 creación del pasaporte andino, Decisión 525
	Características técnicas de nomenclatura y seguridad del pasaporte andino, Decisión 526
	Ventanillas de entrada en aeropuertos para nacionales y extranjeros residentes en los países miembros, Decisión 545
	Instrumento andino de migración laboral, Decisión 548
	Mecanismo Andino de cooperación en materia de asistencia y protección consular y asuntos migratorios Decisión 550
	Creación del Comité Andino de Identificación y Estado Civil (CAIEC)
	Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos en lo relacionado con trabajadores extranjeros
Nacional	Acuerdo bilateral de trabajo por contingentes y migración laboral temporal circular suscrito entre los gobiernos de Colombia y España en mayo de 2001
	Decreto 1239 de 2003 crea la Comisión Nacional Intersectorial de Migración
	Programa Visión Colombia 2019, de 2005
	Plan de Desarrollo 20062010
	Documentos CONPES 3603 de 2009 de Política Integral Migratoria - PIM
	Programa Bienvenido a Casa - BAC, del 25 de junio de 2009
	Plan de Retorno Positivo - PRP de 2009
	Ley 1465 de 2011 por la cual se crea el Sistema Nacional de Migraciones
	Ley 1565 de 2012 por la cual se dictan disposiciones e incentivos para el retorno
	Decreto 1000 de 2013 que reglamenta los artículos 2, 4, 9 y 10 de la ley 1565/2012
	Decreto 1067 de 2015, decreto único reglamentario del sector administrativo de relaciones exteriores, que reglamenta, entre otros, los flujos migratorios de entrada al país

Fuente: elaboración propia con datos de OIM, OIT y PIDHDD (1948-2014).

En lo que tiene que ver con las garantías constitucionales que deben reconocerse a favor de los trabajadores migrantes con independencia de su condición migratoria, comprende el derecho a asociarse libremente, a la negociación colectiva, a salarios justos, a la seguridad social, a condiciones de trabajo seguras, el derecho de acceso a la justicia y la garantía del debido proceso y el derecho a la salud, especialmente para mujeres gestantes y niños/as.

Nuevo marco legal migratorio de 2015 a 2021 en Colombia

Instrumento	Asuntos de que se ocupa
Resolución 5797 del 25 de julio de 2017	Creó el Permiso Especial de Permanencia (PEP) como un mecanismo de facilitación migratoria para los nacionales venezolanos
Decreto 0542 del 21 de marzo de 2018	Mediante el cual, se dispuso la creación del Registro Administrativo de Migrantes venezolanos en Colombia -RAMV-, cuya información servirá como fundamento para la formulación y el diseño de la política integral de atención humanitaria a que hace referencia el artículo 140 de la Ley 1873 de 2017.
Decreto 1288 del 25 de julio de 2018	Por el cual se adoptan medidas para garantizar el acceso de las personas inscritas en el RAMV a la oferta institucional y se dictan otras medidas sobre el retorno de colombianos.
Documento Conpes 3950 del 23 de noviembre de 2018	El Departamento Nacional de Planeación presenta la estrategia para la Atención de la Migración venezolana bajo el presupuesto de que se requiere una política que trace la ruta para la atención de la población migrante en el mediano plazo y fortalezca las capacidades del Estado colombiano para atender el fenómeno a nivel nacional y territorial.
Resolución 3548 del 3 de julio de 2019 por medio de la cual se crea un Permiso Especial Complementario de Permanencia –PECP-	Ante el vencimiento de los primeros permisos especiales de permanencia conferidos en el año 2017 con una vigencia de dos años, el gobierno colombiano en cabeza del Ministro de Relaciones Exteriores doctor Carlos Holmes Trujillo, expidió la resolución aludida como una medida complementaria para quienes solicitaron y no se les concedió la condición de refugiado, estableciendo mecanismos que le permita a los venezolanos permanecer en Colombia de una manera regular y ordenada.
Nuevo proyecto de ley sobre política migratoria colombiana.	En julio 23 de 2019 el canciller colombiano radicó en el Senado un nuevo proyecto de ley para establecer una política migratoria colombiana. En dicho proyecto se incluyen cuestiones problemáticas que se han puesto en el centro del debate con la migración venezolana, tales como la apatridia, el derecho a la unidad familiar, la necesidad de mejorar los registros existentes de los colombianos residentes en el exterior y la urgencia de regularización de extranjeros
Decreto 216 del 21 de marzo de 2021	Estatuto Temporal de Protección para migrantes venezolanos en Colombia, cuyo objetivo es registrar los datos de los migrantes para tomar mejores decisiones y permitir que un número importante de migrantes venezolanos se regularicen.

Fuente: Elaboración propia con datos tomados del DNP y el Congreso de la República (2015-2021)

Ante esta cantidad de normas que regulan los derechos de los migrantes, es evidente que el problema no es la ausencia de estas sino la falta de eficacia real y simbólica de las mismas. De allí la importancia de las ciudadanías activas y de los procesos de resistencia y acciones colectivas de los migrantes en la lucha por resistir, reinterpretar y/o deconstruir determinados patrones de significación y modelos identitarios impuestos por grupos dominantes, logrando instalar contra -discursos y modelos identitarios alternativos a los hegemónicos (Bourdieu et. al., 1995)

2.4. Trabajadores en plataformas digitales

El trabajo en plataformas es una expresión de los nuevos desarrollos en tecnologías y comunicaciones. Las relaciones de trabajo que se establecen en estas, generan nuevas discusiones en torno a la existencia del contrato de trabajo y la ausencia de mecanismos de protección social y diálogo social debido al desconocimiento de la calidad de trabajadores de quienes prestan servicios para esas plataformas. En este contexto, esta ponencia se propone explorar las características y las condiciones sociolaborales de estos trabajadores y su situación en materia laboral dada la ausencia de una legislación que proteja sus derechos y garantías laborales

Características sociolaborales de los trabajadores digitales en Colombia

De acuerdo con las encuestas de la OIT, en promedio, en 2017, un trabajador ganaba USD 4,43 la hora si solo se considera el trabajo remunerado y, si se tienen en cuenta las horas totales entre las remuneradas y las no remuneradas, el promedio de ingresos se reduce a USD 3,31 la hora". (OIT, 2019), veamos algunos relatos enunciados en el estudio de OIT (2019):

> En realidad, la paga no es justa porque las empresas pueden pagar más dinero por el trabajo que realizamos. El salario es insuficiente. Traté de trabajar 8 horas un día para ver cuánto podía ganar. En algunos sitios uno puede tal vez ganar USD 2 por día". (p. 52)

Me gustaría que hubiera directrices normalizadas para remuneraciones justas como tiene Dynamo (p. 59)

Algunos trabajadores de países en desarrollo también expresaron su percepción de que la retribución es baja y muchos manifestaron que los pagos eran ínfimos e injustos. También surgieron inquietudes acerca de la forma de pago, ya que a los trabajadores de los países en desarrollo a menudo incluso se les entregaban vales de regalo y no efectivo. Además, cuando los trabajadores recibían efectivo, era una suma mucho menor que la indicada en la plataforma para la tarea en cuestión, ya que tenían que pagar el costo de los servicios de transferencia monetaria como PayPal. (p. 59).

Creo que la remuneración debería ser más humana; simplemente porque una persona esté desesperada por hacer estos trabajos, no significa que haya que pagarle literalmente una miseria, como está generalizado en Mturk. (p. 60)

Muchos trabajadores de las plataformas digitales viven una situación económica precaria. Una de cada cinco personas vive en un hogar cuyo ingreso mensual no es suficiente para cubrir las necesidades básicas. (p. 62).

Es una práctica habitual tratar de contratar a trabajadores en calidad de “contratistas independientes” (...) que no tienen derecho a “ninguno de los beneficios, tales como vacaciones pagas, licencias por enfermedad y seguros sociales”. (p. 63).

La encuesta demostró que la cobertura de protección social está inversamente relacionada con la dependencia que la persona tiene del trabajo en una plataforma digital: es más probable que los trabajadores que dependen principalmente del trabajo en plataformas digitales estén desprotegidos. (p. 64).

La parte más frustrante es estar esperando que surja trabajo. (p. 66).

> La falta de una relación laboral clara produce un impacto sobre la regularidad del trabajo. Muchas veces, los trabajadores de las plataformas digitales no encuentran trabajo suficiente y tienen que buscarlo en forma continua sin que eso sea garantía de que vayan a encontrarlo. (p. 66)

En Colombia la caracterización de los trabajadores de las plataformas digitales o economía colaborativa comporta un insumo básico para afrontar los nuevos desafíos para el sistema de intervención laboral y la regulación de las condiciones laborales de los denominados trabajadores digitales, a fin de promover el trabajo decente en los nuevos esquemas de organización empresarial. En este contexto, entre julio y agosto de 2019 el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, el Centro de Solidaridad, Defensa y la Escuela Nacional Sindical, en coordinación con los Centros de Atención Laboral, hicieron la "Encuesta para trabajadores y trabajadoras de Rappi", que brinda herramientas para evaluar las alternativas de intervención en materia de aseguramiento del disfrute de derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social de los trabajadores digitales en Colombia. La encuesta se llevó a cabo en Bogotá, Medellín y la Sabana de Bogotá entre 318 rappitenderos. (Jaramillo, 2020).

Los resultados de la encuesta demuestran una prevalencia masculina en materia de sexo (figura 2), con alta participación de personas entre 18 y 35 años de edad, 86,2% y con alta presencia de trabajadores migrantes venezolanos en el desarrollo de este tipo de actividades: 57%. La caracterización por edades demuestra la prevalencia de los segmentos con formación en nivel secundaria y tecnológica que se adscriben al modelo de la plataforma de servicios. En cuanto a la caracterización sociodemográfica, un porcentaje mayoritario (84%) pertenecía a los estratos 2 y 3, lo que muestra la asignación de responsabilidades económicas familiares en el marco de una posición económica que habilita el acceso a equipos tecnológicos de conexión con la plataforma digital. El principal medio de transporte para el cumplimiento de las actividades de envío fue la bicicleta, seguida de la moto.

> En relación con la posición económica familiar, la mayoría, 59,7%, es cabeza de familia, y un porcentaje cercano, 58,2%, tiene hijos. En materia de horas de trabajo, remuneración y otras

fuentes de ingreso, la encuesta demuestra la prevalencia de la carga de asignación horaria asimilable a la jornada máxima ordinaria laboral y la dependencia económica como fuente de ingreso principal. En el contexto del enganche inicial, la mayoría de los rappitenderos encuestados afirmó haber recibido capacitación y/o reentrenamiento para el inicio de actividades. No obstante, posteriormente dijeron no haber recibido instrucciones para la utilización de elementos de protección.

En cuanto a la cobertura del sistema de seguridad social en salud, 53,9% no estaba afiliado, 36,7% pertenecía al régimen subsidiado, 93,4% de los encuestados afirmaron estar descubiertos en materia de amparo de los riesgos de invalidez, vejez y muerte por medio del sistema pensional, y en materia de protección contra contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, el 91,2% no contaba con protección. En las actividades de mensajería por conducto de los pedidos de la plataforma digital, los trabajadores digitales están muy expuestos a riesgos laborales, lo cual evidencia las disfuncionalidades en el ámbito de cobertura de riesgos socialmente relevantes, tal como se observa en cuanto a los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y los riesgos más comunes que corren.

Aun cuando existe un bajo nivel de percepción de acoso laboral en el ámbito de los rappitenderos, la ausencia de reconocimiento de la calidad de trabajador impide el tránsito de las rutas de prevención, corrección y sanción del acoso laboral previstas en el ordenamiento jurídico-laboral colombiano. En el ámbito de derechos colectivos, la encuesta mostró la ausencia del derecho de asociación sindical en un 98,7%, que contrasta con la conformidad con la idea de constituir una organización sindical, expresada por 85,2% de los encuestados, para la reivindicación de derechos laborales especialmente referidos a protección social, contratación laboral y estabilidad, entre otros. Por último, y en cuanto a los poderes disciplinares de la plataforma, el 14,5% de los encuestados afirmó haber sido sancionado en el ámbito del desarrollo de la actividad encomendada.

En Colombia la caracterización de los trabajadores de las plataformas digitales o economía colaborativa comporta un insumo básico para afrontar los nuevos desafíos para el sistema de

intervención laboral y la regulación de las condiciones laborales de los denominados trabajadores digitales, a fin de promover el trabajo decente en los nuevos esquemas de organización empresarial.

La pandemia ha demostrado el valor y el carácter imprescindible del trabajo de los trabajadores en plataformas digitales para la sostenibilidad de sectores económicos específicos y el acceso a bienes y servicios esenciales para la ciudadanía en el contexto del confinamiento. (Jaramillo, 2020), Solo con la Resolución 0735 del 8 de mayo de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social se adoptó el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de la covid-19 en los servicios domiciliarios, mensajería y plataformas digitales.

El concepto de trabajador como sujeto de tutela laboral, mantiene su ámbito de cobertura en el marco del trabajador digital, merecedor de protección en el marco de la Recomendación 198 de la OIT que admite la inclusión de órdenes e instrucciones virtuales en los que transita el poder patronal en los contextos de economía colaborativa y de los parámetros constitucionales colombianos de primacía de la realidad sobre las formas y principios de favorabilidad, irrenunciabilidad y estabilidad para esos nuevos trabajadores precarizados que hoy se nombra como “nuevo proletariado o jornaleros digitales del siglo XXI”.

El trabajo objeto de protección en el ámbito de la disciplina jurídico-laboral ha (in) evolucionado hacia la demanda de extensión de protección de los trabajos para el cumplimiento del parámetro constitucional de garantía del derecho fundamental en todas sus modalidades, incluyendo en el ámbito de tutela al “nuevo proletariado o jornaleros digitales del siglo XXI”. Con independencia de la orientación iuslaboral que adopten, los proyectos de intervención legislativa que se encuentran en curso deben garantizar el diálogo social y la compatibilidad con los parámetros constitucionales garantistas que existen en la Constitución Política de 1991 en coordinación con las categorías de realización del trabajo decente que ha desarrollado la OIT y que orienta las legislaciones laborales de los países que hacen parte de ella.

Dado que en el ordenamiento jurídico colombiano existe un vacío legal de desprotección para los trabajadores de plataformas digitales, pues sus formas de trabajo no son reconocidas por normas laborales, y por lo tanto les son esquivas las protecciones de carácter social y laboral establecidas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley de teletrabajo (Melo, 2019), el papel de los jueces colombianos en esta materia adquiere relevancia en la medida que interpretan y defienden la aplicación de la constitución y de los tratados y convenios internacionales del trabajo como parte del bloque de constitucionalidad, veamos algunos de sus fallos:

El Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá (18 de septiembre de 2020) declaró, en una decisión inédita, que la relación entre un domiciliario de Mercadoni y la empresa Internet Services Latan es de naturaleza laboral bajo el principio de primacía de realidad. Para el juzgado, en la prestación del servicio se configuró un contrato de trabajo a término indefinido, por lo que la compañía deberá pagar al domiciliario auxilio de cesantías, prima de servicio, vacaciones y cotización a pensiones. La decisión es clave porque en este momento hay mucha especulación sobre si hay o no un vínculo laboral entre los domiciliarios y las plataformas tecnológicas que ofrecen el servicio, que usualmente no pagan prestaciones sociales.

En la Sentencia SU 420 de 2019 de la Corte Constitucional se determina que la sala plena es competente para analizar el fallo materia de revisión, previa legitimación por pasiva de plataformas digitales o redes, esto significa que dichas plataformas digitales pueden ser demandadas y que la Corte Constitucional es competente para conocer de dichas demandas y decidir.

En lo que tiene que ver con la Parasubordinación y la posibilidad de derivar la existencia de verdaderas relaciones de trabajo con todas las consecuencias que se derivan de esta, la Sentencia C-1110 de 2001 manifiesta a manera de interpretación sobre la *subordinación laboral*, que la dependencia económica puede ser un indicio de la coordinación económica que a su vez configura la subordinación dentro de la relación de trabajo.

Así mismo, en la sentencia C-555 de 1994 del Magistrado Ponente Eduardo Cifuentes se afirma que independientemente del vínculo jurídico originario, cuando una persona ejerce de manera libre y se encuentra bajo algún tipo de subordinación, podría establecerse obligaciones laborales de la empresa, sobre este tipo de trabajador. En este mismo sentido, se encuentra la sentencia T 166 de 1997 que, al examinar la subordinación jurídica, afirma que cuando el "patrono" o empleador somete a una persona en circunstancia de inferioridad y de urgencia, se puede hablar de dependencia económica, desvirtuando quizás la autonomía celebrada en contratos civiles o mercantiles. Por otro lado, también la Corte Suprema de Justicia (2011 y 2017) indicó los diferentes tipos de subordinación, dejando la apertura para la re significación de este criterio fundamental de la relación de trabajo, a pesar que se ha querido interpretar la subordinación jurídica como principal elemento de esta, sin descartar la posibilidad de otros tipos de subordinación dentro de las relaciones de trabajo.

Ante estas dificultades para obtener el reconocimiento de sus derechos laborales, los trabajadores de plataformas digitales se han organizado en Unidapp, ese es el nombre que un grupo de trabajadores y trabajadoras de las plataformas le han dado a su organización sindical recién constituida. Desde hace algunos meses venían trabajando en la idea y con el apoyo de varias ONGs y de la Central Unitaria de Trabajadores – CUT dieron este paso para seguir en la lucha y conseguir mejores garantías.

El sindicato Unidapp busca llegar a los trabajadores y trabajadoras de plataformas a través de una app que pronto estará disponible en las tiendas de aplicaciones. Usarán la tecnología como aliada para crecer en membresía y defender de una mejor manera sus derechos.

El grupo está ya más consolidado y animado con lo que ha pasado en otros países donde las justicia les ha dado la razón y ha dicho que los trabajadores de plataformas no son autónomos y que tienen un patrón, que en este caso son las aplicaciones para las cuales trabajan.

Son muchos los problemas que se les presentan a los trabajadores de plataformas. Los principales según Andrés Barbosa son: los bloqueos injustificados, tarifas injustas, el sistema de

puntos que genera competencia desleal, los fraudes, la corrupción y la venta de maletas. También exigían el derecho a la defensa y transparencia con las propinas.

Y así con esas ideas armaron un pliego de peticiones que en agosto de 2020 le presentaron a las empresas, a los Ministerios de Trabajo y de Tecnologías de la Información y la Comunicación y a la superintendencia de Industria y Comercio. Buscaban que estas fueran garantes ante las plataformas y pudieran negociar. No ha pasado mucho en ese sentido, pero sí han fortalecido su organización, tanto para llegar hoy en día a formar lo que será Unidapp.

Reflexiones finales

El concepto de precariado ligado al concepto de precarización es útil para entender la situación del trabajo en América Latina. Los sujetos trabajadores son sometidos a presiones y experiencias que los conducen a vivir una existencia frágil, sometidos a incertidumbres acerca del futuro, con una identidad insegura y carentes de un sentido de desarrollo posible por medio del trabajo y el estilo de vida (Standing, 2011, 16-18).

Asistimos a una renovada mercantilización del trabajo favorecida por la ideología neoliberal que ha profundizado las condiciones de precarización social, cuyos efectos son diferentes de acuerdo con los contextos particulares donde estas condiciones acontecen. Expresión de ello son los procesos de reducción de beneficios sociales otorgados por las empresas y las políticas sociales de bienestar, el replanteamiento de las funciones del estado y sus servicios, la limitación de la negociación colectiva y el incremento de la desregulación y flexibilización del mercado de trabajo.

El trabajo humano se deshumaniza dado que debe adaptarse a los ritmos de las tecnologías de comunicación e informática y al trabajo en redes y cadenas de valor internacionales que por su carácter global no cesan su actividad. Hoy muchos trabajadores en el mundo realizan su trabajo en cualquier momento, pues su actividad ya no está gobernada por la jornada laboral regulada sino por la exigencia de las empresas, los clientes, por metas individuales o de equipos, por

proyectos y por una estructura de incentivos económicos al desempeño. El tiempo de trabajo ha invadido la intimidad y el derecho al tiempo libre, mucho antes de que ocurriera la pandemia del Covid-19 donde esta situación se ha profundizado debido a que muchas personas se encuentran hoy trabajando en casa, haciendo porosas o desapareciendo las fronteras entre tiempo de trabajo, tiempo libre, el lugar de trabajo y el hogar. Todo esto contribuye a que los trabajadores precarizados tengan menos control sobre su tiempo y terminan trabajando mucho más de las ocho horas diarias, lo que pone en riesgo su salud física y mental. Sin duda, hoy el tiempo de trabajo ha invadido la intimidad y colonizado el tiempo libre.

En América Latina y particularmente en Colombia, persisten distintas formas de desprotección laboral y trabajo informal que facilitan los regímenes de trabajo precario tales como: los contratos de prestación de servicios, las cooperativas de trabajo asociado, el contrato sindical, trabajo temporal, trabajo por obras, algunas formas de teletrabajo, entre otros.

Otro efecto de la precarización del trabajo es la fragmentación de la estructura de clases ocupacionales y su reconfiguración. De acuerdo con Guy Standing (2013), hoy se puede hablar de una nueva estructura de clases constituida por siete grupos, entre los cuales solo la élite económica y los asalariados con trabajos estables de tiempo completo son los únicos grupos con seguridad en el empleo y seguridad social garantizados. Los cinco grupos restantes, profesionales y técnicos, proletariado, precariado, desempleados y lumpen proletariado, carecen de seguridad en el empleo, desempeñan trabajos inseguros o están marginalizados de la sociedad en mayor o menor grado.

Siguiendo a Standing (2013), dentro del precariado se encuentran sujetos que escogen voluntariamente el trabajo temporal y por tiempo parcial, como sujetos que se quejan que sólo pueden optar por trabajos precarios (posiciones subjetivas distintas), sin embargo, estos trabajadores tienen en común su experiencia de rabia y resentimiento porque sus aspiraciones se han visto frustradas, desesperanza porque no encuentran un trabajo significativo y satisfactorio, ansiedad debido a su permanente exposición a las inseguridades laborales y alienación debido a que experimentan falta de motivación y carecen de respeto social. Lo que

Sennett (2000) en la corrosión del carácter nombra como inseguridad, desorientación y corrosión del sentido de identidad que son también expresiones de precariedad laboral.

Referencias bibliográficas

Andrade, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. Athenea Digital, 14(2), 117-145.

Aguerrevere, Daniela (2019). Plataformas digitales: la evolución del mercado laboral. En https://blogs.iadb.org/trabajo/es/plataformas-digitales-la-evolucion-del-mercado-laboral/, consultada el 31/03/2020.

Albar, Javier (2019). El trabajo de las plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad social. Foro mundial de la seguridad social. 33ª Asamblea General de la AISS, Bruselas, Bélgica, 14-18 de octubre de 2019. Tesorería General de la Seguridad Social, Madrid. Comisión Técnica de Recaudación y Cobranza de Cotizaciones, Asociación Internacional de la Seguridad Social, Ginebra. Pág. 3.

Amaya Rodríguez, Paola Andrea et. al. (2018). Trabajo de Grado: ¿Cómo Entender Jurídicamente en Colombia el Trabajo Digital? En: https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/50594/Trabajo%20de%20Grado%20Caracterizaci%C3%B3n%20del%20Trabajo%20Digital%20en%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y, consultado el 05/03/2021.

AA. VV. “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2019.

Bravo, D.; Larrañaga, O., Ramos, J., "Una nueva agenda de políticas de empleo", en Ramos, J. (editor), Políticas de empleo e institucionalidad laboral para el siglo XXI, ob. cit., p. 49 s.

Bedoya, Maria Rocio (2020). Impactos de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo. Ponencia preparada para el Seminario de Derecho Laboral y de la Seguridad Social: el

Bedoya, Maria Rocio (2021). Condiciones sociolaborales y respuestas jurisdiccionales para los trabajadores de plataformas digitales en Colombia

Berg, Janine. 2019. Las plataformas digitales de trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Organización Internacional del Trabajo. Bogotá, ponencia, 11 de octubre 2019

Bourdieu, P. & Wacquant, L. (1995). Respuestas por una antropología reflexiva. México: Editorial Grijalbo.

Caamaño Rojo, Eduardo (2005). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. Revista de Derecho Vol. XVIII - N.º 1 - Julio 2005 Páginas 25-53. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502005000100002. Consultado el 27/04/2021.

Constitución Política De Colombia (1991). Bogotá, Gaceta Del Congreso.

Corte Constitucional (1994), Sentencia C-555, Bogotá, Corte Constitucional.

Corte Constitucional (1997), Sentencia T-166, Bogotá Corte Constitucional.

Corte Constitucional (2001), Sentencia C-1110, Bogotá Corte Constitucional.

Corte Constitucional (2019), Sentencia SU 420, Bogotá Corte Constitucional.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral (2011), expediente: 5001-23-31-000-1998-03542-01, Bogotá Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral (2017), expediente: SL 13020-2017 Radicación No. 48531, Bogotá Corte Suprema de Justicia.

Cruz Villalón, Jesús (2000). "Outsourcing y relaciones laborales", en VV.AA., Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España

De la Garza, Enrique (2017). Del toyotismo al lean producción, trabajo clásico y no clásico en multinacionales. En E. De la Garza Toledo & M. Hernández Romo (Coord.), configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina. Ciudad de México, Gedisa editorial.

Del Rey Guanter, Salvador; Gala Durán, Carolina, "Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia", documento disponible en www.ceveal.com/autonomos.htm

Dessler, Gary (2001). Administración de Personal, 8ª edición, Editorial Pearson, México.

Díaz, Ximena; Todaro, Rosalba (2004). "Riesgos e inseguridades de las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo", Serie En Foco N.º 35, disponible en www.expansiva.cl

Echeverría, Magdalena; Solís, Valeria; Uribe, Verónica, "El otro trabajo: el suministro de trabajadores en las empresas", en Cuaderno de Investigación Nº 7, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile, 1998

Escuela Nacional Sindical (2018). Mensajeros de Rappi crean sindicato, el primero de una plataforma tecnológica en Latinoamérica. En:

https://ail.ens.org.co/entrevistas/mensajeros-de-rappi-crean-sindicato-el-primero-de-una-plataforma-tecnologica-en-latinoamerica/, consultada el 05/03/2021.

Escuela Nacional Sindical (2020). Nace Unidapp, el sindicato de trabajadores de plataformas en Colombia. En: https://ail.ens.org.co/noticias/nace-unidapp-el-sindicato-de-los-trabajadores-de-plataformas-en-colombia/, consultada el 03/03/2021-

Fairclough, N. (1992). Discourse and social change. Cambridge: Polity Press.

Fernández Rodríguez, Lilian (2019). Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia. Revista Legem, Universidad del Atlántico 5 (1), Enero – junio 2019, pp. 23-51

Ferrer, Miguel. Presente y Futuro de las plataformas digitales (2018). Documento No. 4. Revista de estudios de juventud, No. 119. Marzo de 2018. Pg. 64.

Fundación Jaime Guzmán, FJG. (2018). Migraciones un fenómeno complejo. https://www.fjguzman.cl/wp-content/uploads/2018/05/IP_246_Migraciones.pdf

Garcés, Magdalena y Stecher, Antonio (2021). El trabajo en tiempo de lean management: una revisión crítica sobre sus efectos adversos en las experiencias de trabajo.

Habermas, J. (1990). Conocimiento e interés. Madrid: Taurus.

Hawkins, Daniel y Ana María Amado Correa, Ana Maria de la AIL DE LA ENS. (2021). Teletrabajo y trabajo en casa. En: https://ail.ens.org.co/opinion/como-regular-el-trabajo-en-casa/

Jáuregui Atondo, Ramón; Moltó García, Juan Ignacio; González De Lena, Francisco, Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, España, 2004.

Jaramillo Jassir, Iván Daniel (2020). Riders: Entre el desvalor del trabajo y la superación del confinamiento. En https://docplayer.es/187775947-Riders-entre-el-desvalor-del-trabajo-y-la-superacion-del-confinamiento.html, consultada el 28 /02/2020.

Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas (2020). Bogotá. En: https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/sentencia-judicial-reconoce-vinculo-laboral-entre-domiciliario-y-plataforma-digital-3067081, consultada el 31/03/2021.

Klaus, Schwab (2016). La cuarta revolución industrial. En: http://40.70.207.114/documentosV2/La%20cuarta%20revolucion%20industrial-Klaus%20Schwab%20(1).pdf

Madariaga, Javier et. al. (2019). Economía de plataformas y el empleo. ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? CIPPEC, BID, LAB, OIT. Buenos Aires, Argentina.

Melo, Angie. (2019). Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales. Universidad Católica de Colombia. En: https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23301, consultada el 10/02/2020.

Ministerio de Salud, Colombia (2020). Resolución No. 735 de 2020, por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de coronavirus Covid -19 en la prestación de los servicios de centros de llamada. centros de contacto. centros de soporte técnico, centros de procesamiento de datos compartidos, incluidos los business outsourcing y en los servicios domiciliarios de mensajería y plataformas digitales. En: Diario Oficial No. 51308 del 8/05/2020, https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Forms/DispForm.aspx?ID=6036, consultada el 03/04/2021.

Moreno Hurtado, Maria Alejandra et. al. (2018). Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo. Revista Salud y Administración, vol. 5 No. 14.

Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. En https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2002). El trabajo decente y la economía informal. En: https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf

Raso Delgue, Juan (2000). "Las transformaciones del trabajo", disponible en: www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/raso.pdf

Riquelme, V., "El tiempo de trabajo", en Temas Laborales Nº 11, Dirección del Trabajo, disponible en: www.dt.gob.cl.

Rivero Lamas, Juan (2000), "La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo", en VV.AA., Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo, Colección Informes y Estudios, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España

Rodríguez, M. (2017). Red De Revistas Científicas De América Latina Y El Caribe, España Y Portugal. Obtenido De El Teletrabajo En El Mundo Y Colombia.:

Http://Www.Redalyc.Org/Pdf/336/33613102.Pdf.

Rodríguez-Piñero, M., "Prólogo", en VV.AA., Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, ob. cit., p. 15.

Sennett, Richard (2000). La corrosión del carácter. Anagrama, Barcelona.

Semillero Asuntos del Mundo del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia. (2020). Del proletariado al precariado y de cómo las cosas tienden a empeorar para la clase trabajadora colombiana.

Standing, Guy (2013). El precariado: una nueva clase social. Barcelona, pasado y presente.

Stecher, Antonio (2013). Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina. Revista Universitas Psychologica, vol. 12, núm. 4, octubre-diciembre, pp. 1311-1324.

Supiot, Alain (1998). (Rapporteur général), Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe.

Todaro, Rosalba; Yáñez, Sonia (editoras), El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género, Ediciones Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago, Chile, 2004.

Semana (2015). ¿El teletrabajo no termina de convencer en Colombia? https://www.semana.com/tecnologia/articulo/teletrabajo-en-colombia-no-seria-convincente/416990-3/

Ugarte Cataldo, José Luis, El nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Universitaria, Santiago, Chile, 2004.

Ugarte Cataldo, José Luis, "Suministro de trabajadores y trabajo temporal. ¿Empresas sin trabajadores?", Revista Laboral Chilena, junio 1998, p. 76 s.

Ugarte Cataldo, José Luis, "La descentralización productiva: la nueva moda en las relaciones laborales", Revista Laboral Chilena, enero 2001, p. 58 s.

Ugarte Cataldo, José Luis, Derecho del Trabajo, flexibilidad laboral y análisis económico del Derecho, Editorial Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2004.

Unión de Trabajadores de Plataformas -Unidapp-. (2021). En: https://ar-ar.facebook.com/unidappcolombia/posts/?ref=page_internal, consultada el 05/03/2021.

VIDEOS

Video sobre trabajo, subjetividad y política: diálogos contemporáneos: https://www.youtube.com/watch?v=hYiWWDwaDgk

Video identidad, subjetividad, cuerpo y poder: https://www.youtube.com/watch?v=GG96vvD4990

Walsh, K. y Gordon, J. R. (2007). Creating an individual work identity. Human Resource Management Review, 1-16. doi:10.1016/j.hrmr.2007.09.001