

Indicios digitales de laboralidad: Una Mirada del tratamiento de datos desde la teoría marxiana del trabajo alienado¹

Digital clues of employment: A look at data processing from the marxian theory of alienated work

Coppoletta, Sebastián

Sebastián Coppoletta*
coppoletta@outlook.com
Universidad Nacional del Litoral, Argentina

PAPELES del Centro de Investigaciones de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNL
Universidad Nacional del Litoral, Argentina
ISSN: 1853-2845
ISSN-e: 2591-2852
Periodicidad: Semestral
vol. 18, núm. 28, 2024
papelesdelcentro@fcjs.unl.edu.ar

Recepción: 12 marzo 2024
Aprobación: 27 Mayo 2024

DOI: <https://doi.org/10.14409/pc.2024.28.e0033>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional

Resumen: El desarrollo de nuevas formas de trabajo basadas en la tecnología hace necesario reconocer indicios digitales de laboralidad. En este ensayo se propone como comienzo de ese desarrollo un regreso a la teoría marxiana sobre el trabajo alienado, aplicando al tratamiento de los datos los mismos conceptos que Marx utilizó para las mercancías.

Palabras clave: Indicios - laboralidad digital - Marx - alienación

Abstract: The development of new forms of work based on technology makes it necessary to acknowledge digital clues of employment. In this essay, a return to the Marxian theory of alienated labor is proposed as the beginning of this development, applying the same concepts that Marx used for commodities to the treatment of data.

Keywords: clues - labour digital - Marx- alienation

*no entiendo a los que hacen
lo mismo que yo hice ayer,
pero como hasta ahí nomás,
como viviendo en el pasado.
Vos también estabas verde.*

Charly García

1. Introducción

La problemática del trabajo en una economía capitalista basada en la información es mucho más compleja que la situación planteada por las plataformas digitales (Srnicek, 2019); y, en consecuencia, es un error limitar el análisis del trabajo en la economía digital al caso de los/as repartidores/as de Rappi o a los/as choferes de Uber. Como ejemplo, podemos dar un paso más y pensar en la situación de los/as instagramers, influencers y nómades digitales. Con un sistema jurídico laboral diseñado para el paradigma clásico de la producción fabril, ¿cómo aplicamos la presunción de laboralidad derivada del hecho de la prestación de servicios cuando carecemos de indicios digitales de laboralidad? El art. 13 de la Recomendación OIT 198 nos ofrece una lista de indicios de laboralidad, pero todos ellos se refieren al trabajo fabril. Y si bien algunos de los indicios enlistados aún pueden ser útiles y operativos en un escenario digital como para sostener, por ejemplo, que el control algorítmico de la prestación del trabajo implica en los términos de esta norma que ese trabajo “se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona”, en la medida en que el trabajo digital se hace más complejo los indicios actuales comienzan a mostrarse insuficiente.

Por lo tanto, la protección de trabajo en una nueva economía de base digital necesita desarrollar indicios de laboralidad digitales, propios de esta nueva era.

En este trabajo voy a proponer que esa necesidad que se evidencia en el presente de cara al futuro, puede tener una respuesta en el pasado. Y para eso voy a recurrir a la idea de alienación planteada por Carlos Marx, la cual ha sido desatendida -de forma deliberada- en el Derecho del Trabajo capitalista-fabril.

2. La alienación

Carlos Marx escribió sus Manuscritos económicos-filosóficos en el año 1844, los que serán recién publicados en el año 1932. En esta obra de su juventud, Marx denuncia los efectos de la relación de trabajo capitalista sobre el ser humano, alienando a la persona que trabaja en tanto lo enajena “de su propio cuerpo, la naturaleza externa, su vida mental y su vida humana” (Fromm, 1975:112). La persona que trabaja se encuentra alienada en tanto pierde su carácter de sujeto creador de riqueza al transformar la naturaleza siendo solo considerado en su carácter de proveedor de capacidad de trabajo, la cual se reduce a una mercancía que es incorporada en el proceso productivo organizado por el capital².

Esta enajenación se produce en cuatro distintos modos: respecto a la persona y el objeto que produce, al proceso productivo, con respecto al mismo individuo como ser humano y en su relación social con los demás individuos. De estas cuatro formas de enajenación, tomaré únicamente la primera, en cuanto interesa en este ensayo.

En la descripción de Marx, la mercancía que la persona produce a través de su trabajo se le presenta como ajena y extraña, en tanto el objeto es producido mediante el trabajo de la persona pero nace ajeno a ella, pues es propiedad originaria de la empresa capitalista. Esta es la característica de la alienación que quiero rescatar en este ensayo: la mercancía producida por el trabajo humano es apropiada en forma originaria y directa por la empresa. La persona que trabaja en una carpintería fabricando sillas a partir de la madera aplica su capacidad de trabajo a la naturaleza, pero el resultado de ese proceso (la silla) aparece en el mundo como propiedad de la empresa en forma directa y originaria.

El desarrollo del estudio de Marx sobre cómo el objeto producido por la persona se presenta como un poder ajeno y que se opone a ella excede a este ensayo, por lo cual me limito a señalar aquella característica de creación directa y originaria de la mercancía como propiedad de la empresa.

3. La subordinación

Decididamente, el panorama expuesto por Marx sobre la alienación del ser humano en la relación laboral es muy desalentador. Implica una visión cruel con el ser humano. La visión es de una persona partida, alienada, reducida a una mera mercancía que se vende en un mercado de trabajo. Bajo esta mirada, cada persona trabaja produciendo un objeto que es de otro en un proceso que controla otro. Y esto plantea un problema al sistema capitalista, pues en este escenario tan triste, es muy difícil justificar que una persona deba trabajar.

Si la empresa capitalista nace y se desarrolla por el interés de su titular, por su deseo o anhelo, ¿cómo hacer que una tercera persona, que no participa de ese deseo o anhelo, acceda a someter su capacidad de trabajo a esa organización empresaria que le es ajena? La primera e inmediata respuesta a ello es: por necesidad. Si en la sociedad capitalista todo lo necesario para la reproducción de la vida material se compra en el mercado por una transacción que implica dinero, cada persona necesita de una capacidad de consumo suficiente para sobrevivir. Y para aquellos que no pueden obtener esa capacidad de consumo de la renta de bienes o de la autogestión de su capacidad de trabajo, la única opción disponible es transar su propia capacidad de trabajo en el mercado de trabajo para así obtener un salario. Será esta necesidad de salario la que mueva a la inmensa mayoría de personas a trabajar en una organización empresaria ajena.

Sin embargo, la gestión de esta capacidad de trabajo por parte de la empresa no resulta sencilla en la medida en que la persona acepta la relación laboral únicamente en razón de esa extrema necesidad salarial, pues el ánimo o predisposición de esa persona a aceptar y seguir las instrucciones de trabajo se limitará exactamente al mínimo necesario para lograr la obtención de su salario. El mayor aprovechamiento de la capacidad de trabajo requerirá, entonces, de la segmentación del trabajo en unidades de tiempo y la sujeción del mismo a un sistema de estrictos controles. Será Frederick Winslow Taylor quien aportará las ideas para llevar esto adelante.

Cuando el Derecho fue convocado a regular esta relación laboral capitalista aceptó la idea de que la empresa organiza y dirige el proceso productivo, y la persona que trabaja se subsume en él, pero colocó la idea de alienación en los cimientos del sistema y construyó sobre ellos el edificio que en definitiva queda a la vista. Y esta construcción jurídica reconoció a la subordinación como el hecho que caracteriza a la relación, prescindiendo u olvidando la alienación. De esta forma, el Derecho del Trabajo pudo ofrecer un proyecto humanista (Ugarte Cataldo, 2023:86), pretendiendo transformar esa relación que aliena a

la persona (en la visión marxiana) en una oportunidad para que la persona logre su propio desarrollo humano. En consecuencia, la idea de trabajo enajenado no ingresó a la legislación laboral como nota típica de esa relación y, en cambio, las distintas legislaciones laborales se llenaron de propósitos humanistas basados en la justicia social (art. 2 de la Ley Federal del Trabajo de México) orientados a posibilitar “la actividad productiva y creadora del hombre en sí” (art. 4 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina). Y aun cuando la persona seguía yendo a trabajar principalmente por la necesidad de obtener un salario, la filosofía había aportado una ética del trabajo que socialmente imponía la conducta de trabajar como un factor de legitimación social.

Y en este escenario humanista, la subordinación se presentó como una característica que dada su capacidad de graduación permitía ver al Derecho del Trabajo como una instancia de imposición de límites o restricciones al poder empresario. La persona subordinada puede estarlo en distintos grados, dependiendo del Derecho del Trabajo generar aquellos espacios de libertad como restricciones empresarias, que generen un nivel de subordinación que sea compatible con la idea de trabajo digno, entendiendo a éste como aquel “en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador” (art. 2 de la Ley Federal del Trabajo de México). Por el contrario, la idea de alienación de la persona no posibilita esta graduación por lo cual, es imposible compatibilizar la persona alienada con una situación de dignidad humana.

Sin embargo, el principio protectorio (o “protector”) impuso en la gran mayoría de las legislaciones una facilitación de la prueba del carácter laboral de los servicios prestados por la persona que trabaja bajo la organización ajena, la cual conforme el art. 11.b de la Recomendación OIT 198 se posibilita mediante una presunción en base a indicios de laboralidad.

Y cuando en base a este sistema de presunción, la persona que ha prestado servicios y pretende que ellos sean reconocidos bajo una relación laboral debe aportar indicios de laboralidad, paradójicamente no se recurre a la prueba de su desarrollo humano sino que se regresa a la idea de alienación. De este modo, y como ejemplo, a quienes declaren como testigos en el proceso laboral no se les preguntará sobre lo feliz que esa persona estaba mientras prestaba servicios sintiendo que lograba su pleno desarrollo humano sino que, por el contrario, se buscarán los hechos que demuestren el sometimiento al poder empresario y la reducción de la persona a una mera proveedora de fuerza de trabajo que era aprovechada por la empresa. El art. 13 de la Recomendación OIT 198 no enumera situaciones de feliz desarrollo de la actividad productiva y creadora de la persona (tomando las palabras de la legislación argentina) sino condiciones de sometimiento al poder empresario.

Como corolario, en el momento crucial de lograr probar la naturaleza laboral de los servicios prestados a los efectos de lograr acceder a la protección de la legislación laboral, la idea de alienación marxiana se impone al proyecto humanista.

4. Los indicios digitales de laboralidad

El capitalismo digital crea valor a partir de datos que extrae de la sociedad (Zuboff, 2021). Así como el surgimiento del capitalismo necesitó transformar a la naturaleza y a la sociedad en mercados en los cuales obtener materias primas y trabajo para aplicar a la producción (Polanyi; 2017:136), de la misma forma la versión digital del modelo de producción capitalista requiere de un mercado de datos, tanto como lugar de obtención de materia prima como lugar de venta

de productos elaborados (Srnicek, 2019:56).

En este modelo de producción digital, la persona que trabaja se incorpora a la organización empresaria ya no como proveedor de fuerza de trabajo sino como proveedor de su capacidad de generar datos. Pero, en una sociedad donde todas las personas generan datos, ¿cómo diferenciar quienes lo hacen en forma laboral?

Es aquí donde propongo un regreso al concepto marxiano de alienación, en el sentido de la apropiación directa y originaria por el empresario del objeto producido por la fuerza de trabajo de la persona. Debe tenerse en claro que si bien en el Derecho del Trabajo es clara la idea de que el trabajo no es mercancía (OIT. Declaración de Filadelfia de 1944), en la teoría marxiana la persona que trabaja vende su fuerza de trabajo y por ello sufre la alienación. Y de esta forma, tomando esa visión marxiana, si la persona se relaciona con la empresa vendiendo su fuerza de trabajo como capacidad de generar datos y, de esa forma, posibilitando que en la prestación de sus servicios la empresa obtenga datos en forma directa y originaria, esto podrá constituir un indicio de laboralidad; y, por el contrario, cuando es la persona la que adquiere esos datos y la empresa los incorpora en el proceso productivo en forma indirecta y derivada, pues la persona está vendiendo ya no su capacidad de generar datos sino los datos como mercancía, entonces la relación entre la empresa y la persona pierde su carácter laboral.

Cuando una persona contrata el servicio de un chofer de Uber y conoce en el sistema que el auto se encuentra a tres cuadras, ¿cómo sabe eso? ¿viene el chofer informando permanentemente a Uber en dónde se encuentra? Pues no, esa persona está generando datos sobre su geolocalización que Uber adquiere en forma directa y originaria, para informarle al usuario en dónde se encuentra el vehículo.

Cuando una instagramer promociona un producto, genera a través de la interacción con las/os seguidoras/es una cantidad de datos que resultan interesantes en la mercadotecnia de la empresa. Y al respecto, la persona influencer puede vender esos datos a la empresa o puede permitir que la empresa los adquiera en forma originaria. En el primer caso, el precio de la transacción dependerá de la calidad y cantidad de datos, en el segundo el precio será independiente. En el primer caso puede haber una relación comercial, en el segundo podemos encontrar un indicio de laboralidad. El Marx ya adulto agregará que en el segundo caso la empresa aprovechará el plusvalor de los datos creados.

5. Conclusiones

La relación de dependencia laboral en un escenario de economía digital presenta desafíos que son difícilmente abordables desde la lógica del Derecho del Trabajo construido en el paradigma fabril. El éxito en el manejo de las situaciones de trabajo a través de plataformas digitales no debe llevar a pensar que toda la economía digital se reduce y limita al delivery de comida y al transporte de personas.

La necesaria reconfiguración del ámbito material protectorio en la economía digital, esto es decidir quién es el sujeto protegido y bajo qué tipo de normativas se le ofrece protección, implicará identificar las características que definirán que una determinada prestación de servicios (digitales) será considerada o no como una relación laboral. Y en este sentido, es necesario desarrollar indicios de laboralidad propios y específicos para la economía digital.

Es necesario agregar un inciso al art. 13 de la Recomendación OIT 198. Y así como en la redacción actual, los dos incisos existentes se refieren a la forma en que se prestan los servicios y lo que se recibe como contraprestación (Villasmil Prieto y Carballo Mena, 2016), los indicios digitales deberían considerar cómo se procesan los datos generados por la persona. Para ello deben identificarse situaciones en las que una parte (empleadora) aprovecha y organiza en forma directa los datos generados por su contraparte (persona que trabaja). Sin embargo, debe reconocerse que la dinámica propia de la economía digital implica un problema para el reconocimiento de indicios específicos, que abarquen todo el mundo del trabajo en entorno digital; pero, por otro lado, para superar en alguna forma este problema, el indicio general siempre debería ser el aprovechamiento directo de los datos, como en el mundo fabril lo era sobre la fuerza de trabajo de las personas.

El Derecho del Trabajo debe conservar y potenciar su proyecto humanista, pues solo el trabajo en condiciones dignas es tolerable en el modelo productivo que sustente una sociedad democrática en el Siglo XXI. No obstante ello, en el desarrollo de los indicios digitales de laboralidad, la idea marxiana de trabajo enajenado generada en el escenario fabril puede aún proveer de criterios iniciales como para construir los primeros pasos en el desarrollo de este nuevo camino.

Referencias bibliográficas

Fromm, E. (1975) Marx y su concepto del hombre. Fondo de Cultura Económica.

Polanyi, K. (2017) La gran transformación. Fondo de Cultura Económica.

Srnicek, N. (2019) Capitalismo de plataformas. Caja Negra Editora.

Ugarte Cataldo, J. (2023) Derecho del trabajo: invención, teoría y crítica. Tirant Lo Blanch.

Villasmil Prieto, H. y Carballo Mena, C. (2016) Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo. Universidad Católica Andrés Bello.

Zuboff, S. (2021) La era del capitalismo de la vigilancia. Paidós.

Notas de autor

* Sebastián Coppoletta es Abogado y Doctor en Derecho (Universidad Nacional del Litoral). Director del curso de posgrado Especialización en Derecho Laboral (FCJS-UNL). Coordinador académico de la Carrera de Doctorado (FCJS-UNL). Profesor de Filosofía del Derecho y Derecho del Trabajo en la carrera de Abogacía (FCJS-UNL). Juez de la Cámara de Apelación en lo Laboral de la 1ª Circunscripción Judicial de la Provincia de Santa Fe.

Notas

¹ Agradezco muy especialmente a Luciano Alonso (FHUC-UNL), Alejandro Actis (FUCH-UNL) y a José Luis Ugarte Cataldo (Univ. Diego Portales), quienes realizaron valiosas críticas sobre versiones preliminares de este texto. Las ideas, entonces, son necesariamente compartidas, aunque los errores se asumen como propios.

² Debe señalarse que cuando Carlos Marx escribe este manuscrito sobre *El trabajo enajenado*, aún no ha desarrollado su concepto de plusvalía, la cual aparecerá posteriormente en su obra *El capital*.