TÍTULO: Análisis de la generación y distribución de valor del trabajo no clásico. El caso de los trabajadores por plataformas de domicilios en Medellín.

RESUMEN: El trabajo por plataformas es una realidad mundial que ha tenido acogida en Latinoamérica y en Colombia, el cual, es un trabajo subordinado que genera plusvalía, y por tanto, sigue estando en situación de explotación y dominio respecto a la relación capital-trabajo, que en las actuales condiciones, de falta de derechos y poca retención de valor por parte de los trabajadores, aumenta el trabajo precario para capas cada vez más amplias de la población, en el marco del vigente proceso de acumulación del capital, donde, las plataformas juegan un papel cada vez más importante, en este marco, la presente tesis analiza la generación y distribución del valor del trabajo no clásico, a partir del estudio de caso de los trabajadores por plataformas de domicilios de la ciudad de Medellín.

PALABRAS CLAVES: Trabajo por plataformas, plusvalía, trabajo no clásico, Rappi, Medellín, economía política, economía laboral y sociología del trabajo.

TITLE: Analysis of the generation and distribution of non-classic work value. The case of platform workers in Medellin.

ABSTRACT: Platform work is a global reality that has been welcomed in Latin America and Colombia, which is a subordinate job that generates surplus value, and therefore, continues to be in a situation of exploitation and dominance regarding the capital-work relationship. , that in the current conditions, of lack of rights and little retention of value by the workers, increases precarious work for increasingly broad layers of the population, within the framework of the current process of capital accumulation, where, Platforms play an increasingly important role, in this framework, this thesis analyzes the generation and distribution of the value of non-classical work, based on the case study of workers on home platforms in the city of Medellin.

KEYWORDS: Platform work, plus-value, non-classical work, Rappi, Medellín, political economy, labor economics and sociology of work.

Análisis de la generación y distribución de valor del trabajo no clásico
El caso de los trabajadores por plataformas de domicilios en Medellín

Por:
Marcela Buitrago Monsalve

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Ciencias Humanas y Económicas
Medellín, Colombia
2022

Análisis de la generación y distribución de valor del trabajo no clásico
El caso de los trabajadores por plataformas de domicilios en Medellín

Marcela Buitrago Monsalve

Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de:
Magíster en Ciencias Económicas

Directora:
Laura Carla Moisa Elicabide. Doctora en Desenvolvimiento Económico.
Universidad Estatal de Campinas, Brasil.

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Ciencias Humanas y Económicas
Medellín, Colombia
2022

Una obra nunca es producto de un artista, es el resultado del trabajo en conjunto de una comunidad, aunque sea pequeña, que se canaliza por el artista, y que inadecuadamente, solo lleva el nombre de este último.

A lo divino y a todas sus formas de manifestación

A lo humano, con todas sus contradicciones

A mi familia, por todo su apoyo, comprensión, solidaridad y amor, en especial, mi madre, mi hermana, mi sobrino, mis primas y primo

A mis amigos y amigas por sus perspectivas

A mi maestro y amigo, por tantos aprendizajes y reflexiones

A mi asesora por dejarme fluir, a ella y a su compañero por todas sus enseñanzas

Y a todos a quienes ya cansados de escuchar la monótona pregunta y las dispersas respuestas, siguieron escuchando…

CONTENIDO

Lista de gráficas 05

Lista de cuadros 06

Introducción 07

Primera parte: El trabajo por medio de plataformas 10

1. Generación y distribución de valor del trabajo 11
2. Contexto del trabajo en el capitalismo contemporáneo. Del trabajo clásico al trabajo no clásico 15
3. Las plataformas dentro del modo de acumulación capitalista moderno 29

3.1.Plataformas de domicilios, el modelo Rappi 33

3.2.El trabajo subordinado por medio de plataformas 40

Segunda parte: Los trabajadores por plataformas de domicilios en Medellín 45

4. Contexto. El mundo del trabajo en Colombia 46
5. El caso de los trabajadores por plataformas de domicilios en Medellín 52

5.1.Metodología 53

5.2.¿Quiénes son los trabajadores por plataformas de domicilios –TPD- en Medellín? 55

5.3.Generación y distribución de valor de los trabajadores por plataformas de domicilios –TPD- en Medellín 59

5.4.Percepciones de los trabajadores por plataformas de domicilios 66

Conclusiones 69

Referencias 71

Apéndice. Breve historia del mundo del trabajo en Colombia, ¿cómo hemos llegado hasta el presente? 78

Anexos 89

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Ejemplo de pedido en Rappi (domicilios). Parte 1 35
Gráfica 2. Ejemplo de pedido en Rappi (domicilios). Parte 2 36
Gráfica 3. Ejemplo de pedido en Rappi (domicilios). Parte 3 36
Gráfica 4. Desempleo e informalidad en Colombia 47
Gráfica 5. Participación de la industria en el PIB colombiano 48
Gráfica 6. Crecimiento anual de la industria y el PIB 48
Gráfica 7. Composición de la población ocupada en Colombia por sectores económicos 49
Gráfica 8. Tasa de ocupación y trabajadores por cuenta propia en Colombia 50
Gráfica 9. Trabajadores por cuenta propia que trabajan en su oficio o por comisión en las actividades de conducción y mensajería / trabajadores por cuenta propia 51
Gráfica 10. Edades de los TPD 56
Gráfica 11. Nacionalidad de los TPD 56
Gráfico 12. Estrato de la vivienda que habitan los TPD 57
Gráfico 13. Nivel de escolaridad de los TPD 57
Gráfico 14. Tiempo de trabajar en la plataforma 58
Gráfico 15. Medio de transporte para realizar la labor 59
Gráfico 16. Días de trabajo a la semana 61
Gráfico 17. Horas de dedicación a día 62
Gráfico 18. Domicilios por día 62
Gráfica 19. Ejemplo de pedido en Rappi (domicilios). Parte 4 68

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Resumen variables. Trabajo clásico – trabajo no clásico 20
Cuadro 2. Zonas de acopio y recepción de pedidos 54
Cuadro 3. Descripción sociodemográfica 55
Cuadro 4. Contexto del trabajo por plataformas 56
Cuadro 5. Generalidades del trabajo por plataformas de domicilios 59
Cuadro 6. Estructura de ingresos - gastos trabajadores por plataformas de transporte 60
Cuadro 7. Suficiencia de los ingresos 62
Cuadro 8. Propiedad del medio de producción 62
Cuadro 9. Análisis generación, retención y transferencia de valor 69
Cuadro 10. Percepciones de los trabajadores por plataformas 66

INTRODUCCIÓN

> Para adelantar la tarea de cambiar esta cruda y cruel realidad del mundo de trabajo en Colombia, primero hay que comprenderlo, leer los múltiples casos en los que el trabajo cotidiano de tantas y tantas personas difiere tanto de lo establecido en las normas laborales, y vivir, aunque sea por medio de la lectura, los impactos tan nocivos que esa realidad tiene en tantos y tantas trabajadores hermanos y hermanas de cada uno de nosotros.
>
> Daniel Hawkins, 2014

El trabajo por plataformas es una realidad mundial que ha tenido acogida en Latinoamérica y en Colombia, respecto a esta forma de trabajo que apareció hace pocos años, es importante cuestionar sus implicaciones para el mundo del trabajo; partiendo de este fenómeno y aportando al abordaje de este interrogante, la presente tesis tiene como objetivo analizar la generación y distribución de valor del trabajo no clásico, mediante el estudio de caso de los trabajadores por plataformas domiciliarias en Medellín.

Para lograr este objetivo la tesis se divide en dos partes, la primera es la exposición de las herramientas teóricas de la economía política marxista sobre el concepto de apropiación de valor, complementado con los aportes de la sociología del trabajo sobre trabajo no clásico, para definir el tipo de actividad que se realiza en este modelo de negocios. Con esto, en la segunda parte, se realiza un análisis empírico basado en la elaboración de una encuesta semiestructurada, aplicada a una muestra de 197 trabajadores, para mostrar la forma de apropiación del valor generado por el trabajo no clásico de los trabajadores por plataformas de domicilios de Medellín.

Los principales resultados se pueden resumir en la siguiente afirmación: el trabajo por plataformas es un trabajo subordinado que genera plusvalía, y por tanto, sigue estando en situación de explotación y dominio respecto a la relación capital – trabajo, que en las actuales condiciones, de falta de derechos y poca retención de valor por parte de los trabajadores, aumenta el trabajo precario para capas cada vez más amplias de trabajadores, en el marco del actual proceso de acumulación del capital, donde, las plataformas juegan un papel cada vez más importante, considerando, la precarización como la situación, donde los riesgos y responsabilidades son transferidos de los empleadores a los trabajadores.

Para justificar la anterior afirmación, en la primera parte, se hace uso del concepto marxista de plusvalía y la caracterización que desde la sociología del trabajo se realiza del trabajo no clásico; la teoría desarrollada por Marx y autores posteriores sobre la teoría del valor – trabajo (Abílio L., Albanesi R., Bruner F., Harnecker M., Jaramillo S., Pérez E.) resalta el trabajo como fuente generadora de valor, al igual, que evidencia como una parte de dicho valor es apropiado por los dueños del capital, a lo cual, se nombra plusvalía.

La plusvalía prevalente en el trabajo clásico, sigue siendo un concepto vigente en el trabajo no clásico, el cual, se ve externamente independiente, sin embargo, al realizar el estudio de las decisiones del proceso de trabajo y la retención de los beneficios, se evidencia su subordinación; donde, el trabajo no clásico surge en el marco de tres paradigmas, en el ámbito económico el capitalismo financiero, en el ámbito político (aunque no circunscrito a este) el neoliberalismo y en el ámbito técnico la cuarta revolución industrial.

El concepto de trabajo no clásico es expuesto por el sociólogo del trabajo Enrique De La Garza Toledo, el cual, permite contextualizar y describir las características de los trabajos actuales, enfátizando en el contenido de la actividad, los cuales, se separan del trabajo del capitalismo industrial, y se identifican especialmente, por la presencia de relaciones tríadicas o múltiples en contraste con las relaciones diádicas (empleador – empleado), tomando cada vez, más fuerza el rol del cliente, y la presencia de la producción simbólica subjetivada (el producto de la venta de la fuerza de trabajo se consume en el mismo proceso de trabajo); igualmente, se resaltan tres categorías que permiten apreciar las diferencias entre el trabajo clásico y el trabajo no clásico, al mismo tiempo, posibilitan explicar como las acciones realizadas por medio de las plataformas, se constituyen en trabajo, es decir, permiten apreciar el dispositivo industrial por fuera de los márgenes de la industria, las cuales son, la difuminación del tiempo – espacio de trabajo; el control contemporáneo, en dos de sus formas de manifestación, como control digital o tecnológico, y como autocontrol; y la transferencia de riesgos y costos.

El abordaje del concepto de plusvalía y de trabajo no clásico, permite apreciar el trabajo por plataformas dentro del capitalismo actual, para ello, se parte de la exposición de las plataformas como modos de acumulación del capital (N. Srnicek, R. Antunes, M. Graham, R. Grohmann, R. L. Gónzalez); reconociendo a las plataformas como formas de extraer,

analizar, procesar y gestionar datos, provenientes especialmente de la vida y cotidianidad de las personas, siendo una materia prima de bajo o nulo costo, que permite grandes rentabilidades; constituyéndose en formas actuales de gestionar el trabajo, crear mercados, explotar y apropiarse de valor, gestar relaciones y modular vidas.

Dentro de las plataformas, se resaltan las plataformas de domicilios, abordando el modelo específico de Rappi, esta "superapp" de iniciativa colombiana, es un negocio de naturaleza monopolista, que presenta una constante ampliación en sus campos de actuación, en la cual, se evidencia claramente los cuatro aspectos que resalta Srnicek (2018) sobre estas plataformas, la hipertercerización, la austeridad, el papel de los algoritmos y la imposición unilateral de las reglas, tanto, para los trabajadores como para los usuarios y demás "aliados".

Respecto a los trabajadores por plataformas, estos son trabajadores Just in time, que desarrollan su labor en la informalidad por largas jornadas, a cambio de un pago a destajo o actividad realizada, bajo la gestión algorítmica de su actividad, ya que no deciden el ¿qué? y el ¿cómo? de la misma, asumiendo los costos de los medios de producción, es decir, los costos por la venta de su fuerza de trabajo, a excepción del medio de producción que permite el control del trabajo, la plataforma, y afrontando todos los riesgos que conlleva su actividad, siendo en muchas ocasiones el único medio de subsistencia con el que cuentan.

Estas bases teóricas permiten respaldar el análisis de la generación y distribución de valor en el trabajo no clásico, reconociendo, que este tipo de trabajo sigue presentando subordinación al capital, y por tanto, parte del valor generado por el trabajador es apropiado por el dueño de las plataformas (plusvalía); resaltando, como los derechos adquiridos por el movimiento obrero en el capitalismo industrial, que tuvieron parcial aplicación en países como Colombia, se han pérdido, para estos actuales trabajadores dependientes que son denominados "colaboradores" o independientes.

Para dimensionar empíricamente la fundamentación teórica, en la segunda parte, se desarrolla el estudio de caso de los trabajadores por plataformas de domicilios en la ciudad de Medellín, donde la plataforma predominante es Rappi; el análisis parte de la contextualización del mundo del trabajo en Colombia, destacando tres características, las altas cifras de desempleo y la informalidad prevalente; el débil desarrollo de la industria y por tanto, la falta de

generalización del trabajo clásico; y, la apertura económica de los años 90 unida al fortalecimiento de políticas neoliberales, y con ello, la normatización de la deslaboralización de las relaciones de trabajo, es decir, la formalización por vía jurídica de relaciones de trabajo dependientes no consideradas laborales (vínculo contractual entre empleador – empleado).

Este contexto permite apreciar el marco en que surge y se consolida el trabajo por plataformas en Colombia, donde se gesta el estudio de caso, el cual, se expone en 3 segmentos, los cuales son, la descripción sociodemográfica de la población; la caracterización del trabajo e identificación de la estructura de ingresos y costos de los trabajadores; y las percepciones de estos sobre el ejercicio de su labor.

PRIMERA PARTE: EL TRABAJO POR MEDIO DE PLATAFORMAS

Para analizar la generación y distribución de valor del trabajo no clásico aplicado al estudio de caso de los trabajadores por plataformas de domicilios en la ciudad de Medellín, habrá que comenzar cuestionándose sobre la categoría general de trabajo, y como este es fuente de generación de valor, para ello, en un primer momento, se retoma la teoría del valor – trabajo, expuesta por Karl Marx y los desarrollos hechos por Abílio L., Albanesi R., Bruner F., Harnecker M., Jaramillo S., Pérez E., entre otros, con el objeto de dimensionar su aplicación en las formas actuales de trabajo.

En un segundo momento, con la intención de realizar un acercamiento a las características de los actuales trabajos, los cuales, difieren de los trabajos del capitalismo industrial, se aborda con el sociólogo del trabajo Enrique De la Garza Toledo el concepto de trabajo no clásico, resaltando tres características, la difuminación del tiempo – espacio de trabajo, el control contemporáneo, en dos de sus formas de manifestación, como control digital o tecnológico y como autocontrol, y la transferencia de riesgos y costos.

En un tercer momento, como uno de los modos del trabajo no clásico, se exponen las plataformas, con N. Srnicek, R. Antunes, V. Filgueiros, M. Graham, R. Grohmann, R. L. Gónzalez, & otros, autores que permiten evidenciar estas unidades económicas como modos de acumulación del capital, al margen de los postulados, que las presentan como negocios que únicamente facilitan la intermediación de la oferta y la demanda, y por tanto, postular como, la publicitada neutralidad técnica no existe en infraestructuras digitales robustas que aprovechan la nueva materia prima hallada en los datos.

Para el funcionamiento de estas unidades económicas, se requiere tanto del usufructo de los datos, como del trabajo humano por medio de la plusvalía; para poder realizar este segundo usufructo, el trabajo no debe ser independiente o por cuenta propia, por tanto, debe ser trabajo subordinado en cuanto se realiza de acuerdo a las parámetros de los algoritmos, y se mantiene mediante el control, mecanismos que hacen posible la acumulación de valor.

El trabajo crea al ser humano, en la misma medida que el ser humano crea al mundo por medio del trabajo, por tanto, la categoría de trabajo es de alta complejidad, y contiene en sí

múltiples dimensiones; en el transcurrir histórico, el trabajo ha estado indisociablemente unido al tipo de sociedad dominante, pasando, de un trabajo comunitario, a un trabajo esclavo y de allí, a uno feudal, prosiguiendo, a un trabajo industrial, y en la actualidad, a un trabajo postindustrial, es decir, aquel que no se desarrolla en la industria, sino en otros sectores de la economía, entre ellos, el sector servicios, dentro del cual, paulatinamente, surge el trabajo por medio de plataformas; hay una característica que permanece en todas estas formas de trabajo históricas, la sumisión de quien hace el trabajo respecto de quien se apropia de su riqueza, de allí, el concepto marxista de plusvalía, y la importancia de su estudio en estas diversas formas de trabajo.

1. Generación y distribución de valor del trabajo

> El trabajador es más pobre cuanta más riqueza produce, cuanto más crece su producción en potencia y en volumen. El trabajador se convierte en una mercancía tanto más barata cuantas más mercancías produce. La desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas. El trabajo no sólo produce mercancías; se produce también a sí mismo y al trabajador como mercancía.
> Karl Marx, 1844.

En la presente tesis se parte de la hipótesis de la teoría del valor – trabajo, postulando, que el trabajo es la fuente generadora de valor, a la vez, que se considera que dependiendo de la organización social donde se geste, este puede significar para el ser humano bienestar y libertad, o enajenación y opresión, o las múltiples matices que hay entre dichos extremos; igualmente, se reconoce que es bajo la relación de trabajo dependiente, subordinado o por cuenta ajena, donde se da la apropiación del valor (plusvalía), por parte de un tercero no trabajador, y por tanto, a su vez, donde se encuentra la retención por parte del trabajador.

Este contexto es fundamental, ya que si bien, el trabajo por plataformas en un primer momento da la apariencia de no ser trabajo, o por lo menos, de no serlo en forma subordinada, en el transcurrir de la tesis se expondrá lo contrario, y por tanto, se expone como en dicho trabajo se presenta la plusvalía.

El trabajo es la actividad humana que permite transformar al mundo para satisfacer necesidades, por medio de bienes y servicios, conllevando intrínsecamente las características

de crear, producir, transformar, por tanto, es “la más alta manifestación de la individualidad del trabajador e igualmente el medio en el seno del cual se realiza la verdadera sociabilidad” (Neffa & Féliz, 2006, p.25); solamente en las economías donde prima la producción de mercancías, el trabajo es creador de valor, no obstante, dicho valor no es conservado por su creador, por tanto, es menester cuestionarse sobre la distribución del mismo, y como dicha distribución puede devenir en un proceso de explotación, el cual, “es el resultado de determinadas relaciones sociales y su comprensión requiere resolver el problema de cómo alguien puede capturar el producto excedente de su dueño original, mientras al mismo tiempo éste continúa produciendo ese excedente” (Neffa & Féliz, 2006, p.48).

El hecho que el trabajo se de en el marco de relaciones de producción, reconoce, que “la forma en que los hombres transforman la naturaleza no está nunca aislada, sino que, por el contrario, está determinada por el tipo de relación que ellos establecen en el proceso de trabajo” (Harnecker, 1976, p.41). Donde, existen dos clases de relaciones de producción, las relaciones entre los seres humanos y la naturaleza, que constituyen las relaciones técnicas de producción y, las relaciones de los seres humanos entre sí mediadas por los medios de producción, que son las relaciones sociales de producción; estas últimas, clasificadas a su vez en, relaciones de colaboración recíproca, caracterizadas por la propiedad social o colectiva de los medios de producción, donde ningún grupo explota a otro, y las relaciones explotador/explotado, en las cuales, un grupo minoritario dueño de los medios de producción se usufructúa de la generación de valor del grupo poblacional mayoritario, denominado trabajadores, ejemplo de este tipo de relaciones, es el capitalismo.

En el capitalismo, el “trabajo está basado en una particular interdependencia social en la que los trabajadores no consumen lo que producen, pero trabajan para consumir lo que es producido por otros” (Albanesi, 2015, p.392), en el marco de un proceso de trasferencia de valor a favor de una minoría en paulatina disminución, “Marx dirá que las condiciones necesarias para que esto ocurra son fundamentalmente dos: una cierta cantidad de dinero acumulada por un sector de la población: los capitalistas, y la presencia de un trabajador libre, desposeído de todo medio de producción” (Harnecker, 1976, p.33), lo que los lleva a vender su fuerza de trabajo a los dueños de estos medios, a cambio de un salario para poder sobrevivir; el capitalista, por su parte, se apropia del valor generado bajo el argumento, que

el dispone y suministra los medios de producción, al igual, que asume todos los riesgos del proceso productivo, como lo expone Marx,

> "Las mercancías entregadas al tejedor a cambio de la suya, de la fuerza de trabajo, no son producto de su trabajo, del mismo modo que no lo son el telar y el hilo que el burgués le ha suministrado. Podría ocurrir que el burgués no encontrase ningún comprador para su lienzo. Podría ocurrir también que no se reembolsase con el producto de su venta ni el salario pagado. Y puede ocurrir también que lo venda muy ventajosamente, en comparación con el salario del tejedor. Al tejedor todo esto lo tiene sin cuidado" (Marx, 1891, p. 15).

Por tanto, en el capitalismo industrial, el trabajador vende su fuerza de trabajo, es decir su capacidad transformadora, por un tiempo determinado (jornada laboral), en un sitio específico (industria o empresa), a cambio de un salario; el capitalista, compra la fuerza de trabajo para gestionarla en el proceso de producción, asumiendo todos los costos y riesgos del mismo y por ello, creyéndose merecedor de la plusvalía; la determinación del valor a pagar por concepto de salario al trabajador, no es equivalente al valor generado por este, ni al esfuerzo de su labor, sino que se establece por el costo de reproducción de la fuerza de trabajo, es decir, por el valor de los medios de subsistencia que el trabajador necesita para reponer sus fuerzas vitales después de cada jornada laboral, con el fin de poder volver a colocarla a disposición del capital.

No obstante, aquello que le garantiza la subsistencia también es su fuente de enajenación, Karl Marx postula dicho concepto en los *Manuscritos económicos-filosóficos* (1844), partiendo del trabajador que vende su fuerza de trabajo, y por tanto, da valor con su trabajo a las mercancías que produce, desvalorizándose a su vez, debido a que ha gastado sus fuerzas vitales en producir cosas que no le pertenecen, ni le pertenecerán, lo que implica, que el hombre no se experimenta a sí mismo como actor activo en su relación con el mundo, sino que su creación (el producto de su trabajo), su actividad (el proceso de producción) y el mundo (la sociedad), se le presentan como ajenas, elementos externos, que están por encima y sobre las cuales no puede incidir; es decir, la enajenación del ser humano, es la experiencia pasiva que este tiene del mundo, a su vez, la enajenación del trabajador no implica solo su estado particular, significa una humanidad enajenada. Por tanto, el hecho de que el trabajador se despoje de sus fuerzas vitales en beneficio de otro, significa que su actividad se convierte solo en un medio para satisfacer necesidades, y no para desarrollarse.

Así, el trabajador vende su fuerza de trabajo porque es su único medio para sobrevivir, ya que, no tiene los medios de producción para realizar la labor por cuenta propia, sin embargo, en caso que los tuviera, sus productos o servicios en el sistema económico capitalista podrían ser poco competitivos en comparación a los productos o servicios de las empresas que manejan altos capitales, por tanto, "son razones directamente económicas las que mueven a los trabajadores a enrolarse en las fábricas como obreros. Nadie los presiona, son ellos quienes, para no morir de hambre, deben "voluntariamente" enrolarse en las filas del proletariado" (Harnecker, 1976, p.120).

El hecho que al trabajador no se le remunere con el valor que ha generado, sino con un menor valor, implica que el capitalista se apropia de este valor adicional, llamado plusvalía, la cual, solo se gesta en la creación de los valores de cambio en el trabajo abstracto. Ahondando, en esta teoría, para Marx (1867) el trabajo tiene un carácter bifacético, es trabajo concreto en cuanto creador de valores de uso, y es trabajo abstracto, en cuanto creador de valores de cambio; el valor de uso es aquella cualidad que tienen los bienes que les permite ser útiles, es decir, satisfacer necesidades.

El valor o valor de cambio, por su parte, posibilita tener una medida para intercambiar mercancías, el trabajo, es por tanto, la medida común que comparten las diferentes mercancías, más exactamente, determinada cantidad de tiempo de trabajo, lo que Marx denomina, *la cantidad de trabajo socialmente necesario para su producción* (TSNP), donde, "el tiempo de trabajo socialmente necesario es el requerido para producir un valor de uso cualquiera, en las condiciones normales de producción, vigentes en una sociedad y con el grado social medio de destreza e intensidad del trabajo" (Marx, 1867, p.49), las condiciones normales de producción se determinan, entre otros, por los avances científicos y tecnológicos con los que cada época y contexto cuenta.

Respecto al TSNP, este contempla el tiempo necesario para producir: el trabajo muerto (activos, medios de producción y materia prima), el trabajo vivo (reproducción de la fuerza de trabajo) y la plusvalía; en otras palabras, el trabajador al transformar las materias primas en mercancías con ayuda de los medios de producción, genera un valor que contiene lo necesario para reponer lo gastado en el proceso (materias primas, deterioro de equipos, etc.), su remuneración o lo necesario para reproducir su fuerza de trabajo y la plusvalía, o valor

adicional que no retiene, y del cual, como se ha expuesto anteriormente, se apropia el dueño de los medios de producción.

Indicando esto, que es en el trabajo abstracto, creador de valores de cambio, donde, se gesta la plusvalía, subrayando, que a diferencia del valor de uso, el valor de cambio "no representa una propiedad de la cosa producida, sino una definida función social como intermediario de las relaciones de producción entre las personas" (Pérez, 2017, p.12), ya que la mercancía para consolidarse como tal, se debe intercambiar en el mercado; por tanto, la mercancía y el valor de cambio, requieren tanto de la producción como del intercambio mercantíl, del bien o servicio, a ello, se le denomina la realización del valor en la circulación, es decir, "el valor, según Marx, se forma en la interacción entre la producción y la circulación" (Jaramillo, 2011, p.5).

En un capitalismo postindustrial o de servicios, denominaciones que atañen al modelo económico, donde la mayor parte de la riqueza o valor agregado, lo aporta la producción de servicios y no la industria o el sector primario, y, donde el trabajo, deja de tener los rasgos típicos del trabajo del capitalismo industrial, lo que De la Garza (2001) denomina trabajo no clásico, tema a desarollar en el capítulo 2 de la presente tesis; siguen vigentes las categorias de trabajo abstracto, mercancía (aquello que se intercambia en un mercado sea o no un bien físico) y plusvalía, sin embargo, es importante realizar algunas precisiones.

Reconocer que en el capitalismo postindustrial, indiferente del tipo de negocio o de modelo económico o de producción que se geste, si "o trabalhador, individual ou coletivo, não interfere diretamente no "quê" e no "como" se produz, seja uma mercadoria tangível ou intangível, seja um serviço que se realiza remota ou presencialmente, a forma industrial de organização do trabalho persiste" (Abílio et al., 2021, p. 44); siguiendo a Abílio et al. (2021), con forma industrial de organización del trabajo, se hace referencia, a que los medios de producción no son propiedad de los trabajadores, las empresas concentran el capital, centralizan la producción y determinan el objeto y la forma de producción, lo anterior, de gran importancia para visibilizar la subsunción del trabajo al capital, en la actualidad, por medio de las tecnologías, donde, "através de aplicativos e software, articulam e integram, agora em tempo real, o trabalhador coletivo, radicalizando, assim, a extração de mais-trabalho com base nos princípios da cooperação" (Abílio et al., 2021, p.45).

En este punto, es menester detenerse sobre la propiedad de los medios de producción, ya que si bien, y como se expondrá en el capitulo 3 y 5, una de las formas de apropiación de valor por parte de las empresas de plataformas es traspasar los costos de la mayoría de los medios de producción a los trabajadores, los capitalistas, conservan el único medio de producción que requieren para garantizar el control o subsunción de los trabajadores al capital, es decir, son los dueños de las plataformas,

> A hipótese que estamos desenvolvendo é que se a empresa abre mão da posse dos veículos e dos celulares, é porque não é através da mediação destes elementos que é garantido o controle do serviço prestado, sendo, portanto, necessário buscarmos como este trabalho é controlado. Estamos analisando que uma das características deste trabalho é o comando se dar através do aplicativo, sendo ele o responsável pelo controle e o gerenciamento dos motoristas pela empresa. O aplicativo deve ser encarado como a indústria moderna, como o meio pelo qual a gerência consegue garantir a forma pelo qual o trabalho debe ser executado, já que é através do seu funcionamento e dos dados armazenados que se garante que o trabalho dos motoristas seja realizado de maneira organizada, controlada e gerenciada (Bruner, 2019, p.17).

De acuerdo a Bruner (2019), dentro del capitalismo las empresas pueden generar ganancias o por medio del comercio, o de la renta (arrendamiento) o de la plusvalía; la actividad comercial genera ganancias al vender bienes por valores superiores a los que se adquirierón, la renta surge por alquilar bienes o prestar servicios, y la plusvalía cuando se gestiona la fuerza de trabajo de terceros en pro de la producción de bienes y servicios; ahora bien, en algunos modelos de negocios dentro del capitalismo postindustrial, entre ellos, las plataformas, se cuestiona si la obtención de ganancias se da por medio de la renta o de la plusvalía, para Bruner, la respuesta a dicho interrogante depende de si los trabajdores son productivos o improductivos, en términos marxistas, en caso de considerar a los trabajadores como productivos se estaría reconociendo la generación de plusvalía.

Para Marx (1867) el trabajo productivo es el único que genera plusvalía, al producir mercancías por medio de colocar en acción la fuerza de trabajo en un tiempo determinado, reconociendo que las mercancías pueden ser materiales o inmateriales; para la generación de plusvalía, es necesaria la subsunción del trabajo al capital, o relaciones de dependencia, ya que si se tratara de un trabajador independiente o por cuenta propia, que decide sobre su proceso y resultado de trabajo, al igual, que vende directamente el fruto de su trabajo y no su

fuerza de trabajo, se obtendría una renta; en ese sentido, y de acuerdo a Bruner (2019), el hecho que la remuneración del trabajo no se realice por la jornada laboral sino a destajo o por actividad realizada, no le quita el carácter de trabajo dependiente, al contrario, revive una forma de pago que había caído en desuso, propia de los inicios del capitalismo, incluso la más provechosa para el capital, respecto a la cual, "Marx afirma que o "salário por peça é a forma de salário adequada ao modo capitalista de produção, [...] pois serve de meio para prolongar a jornada de trabalho e rebaixar os salários" (2012, p. 650-651)" (Bruner, 2019, p.11).

En este orden de ideas, indiferente de sus formas de manifestación, mientras el trabajo presente subsunción al capital, como lo hace el trabajo por medio de plataformas, punto a desarrollar en el transcurso de la tesis, se genera plusvalía; por tanto, para situar el debate entorno a las formas actuales del trabajo y entre ellas, caracterizar el trabajo por plataformas, con el objeto, de continuar evidenciando como es un trabajo subordinado, se prosigue con el abordaje del concepto de trabajo no clásico.

2. Contexto del trabajo en el capitalismo contemporáneo. Del trabajo clásico al trabajo no clásico

Lo que propongo es algo muy simple: nada más que pensar en lo que hacemos
Hanna Arendt, 1993

El presente capítulo tiene como objeto contextualizar y caracterizar las actuales formas de trabajo, al igual, que apreciar sus diferencias respecto a las formas de trabajo anteriores, en miras a enmarcar el análisis del trabajo por plataformas; para ello, se hace uso del constructo teórico desarrollado por el sociólogo del trabajo Enrique de la Garza Toledo, al definir el concepto de trabajo clásico y trabajo no clásico, ya que permite realizar el análisis centrándose en el contenido del trabajo, más que en sus condiciones o marco regulatorio, sin dejar de desconocer estos debates.

Partiendo del contexto, se resalta que desde finales del siglo XX el trabajo ha ido adquiriendo nuevas configuraciones, soportándosen estos cambios sobre tres paradigmas, en el ámbito

económico en el capitalismo financiero, en el ámbito político en el neoliberalismo, aunque el mismo no se circunscribe solamente a dicho ámbito, y en el ámbito técnico en la Cuarta Revolución Industrial (CRI); en concordancia con Neffa (2011), el orden económico mundial del siglo XX, se ha caracterizado por la "mundialización de la producción, la desregulación de los mercados, las privatizaciones, la emergencia de los nuevos países industrializados con fuerte vocación exportadora de productos manufacturados baratos y de calidad, presiones para que las fronteras se abran al comercio exterior" (p.8), y facilidad en los flujos de inversiones extranjeras en pro del capitalismo financiero, todo ello, apoyado por las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), conllevando una actualización de la división internacional del trabajo.

La propuesta política, social y económica llamada neoliberal nace con la crisis de los años 70, propugnando la reducción del rol del Estado en la sociedad; los economistas neoliberales postulan que las deficiencias económicas son fruto de la obstrucción gubernamental a la acción de las libres fuerzas del mercado, y por tanto, "se argumentaba que se habían "politizados" temas que deberían haber sido reservados a la acción del mercado (vivienda, salud, educación, seguridad social) y que el Estado había intervenido indebidamente en la esfera productiva nacionalizando empresas o entregando subsidios" (López & Pérez, 1990, p.8).

Para Talavera (1985), las características principales del neoliberalismo son la liberalización del comercio exterior, los objetivos del empleo (entre estos, disminución de los costos de la mano de obra), la mínima participación del Estado (dado la ineficiencia del sector público, al igual, que la distorsión de los precios del mercado por medio de los subsidios y las reglamentaciones), y el papel del capital extranjero para propulsar el éxito del modelo.

En el mundo del trabajo, el neoliberalismo ha implicado un conjunto de políticas que buscan la flexibilización y eliminación de las relaciones laborales, por medio, entre otros, de la deslocalización mundial de la fuerza de trabajo, la subcontratación, la tercerización de procesos y personal, y la implementación de contratos civiles y comerciales, lo anterior, en pro de la disminución de los costos del trabajo y, por tanto, aumento de ganancias del capital.

Lo anterior, acompañado de la pérdida del rol de garante y tomador de decisiones macroeconómicas del Estado, en beneficio de las empresas multinacionales y el capital financiero global, de acuerdo con Freyssinet, "los movimientos de deslocalización y de externalización de las actividades productivas refuerzan la competencia entre los asalariados de diferentes países, con las consiguientes presiones sobre los salarios y el empleo" (2010, p.22), conllevando un desequilibrio global, donde cada país busca su estrategia de competitividad soportada en la racionalidad económica, para Gorz (1991), esto significa, la medición o cuantificación de los factores de producción, en miras a su optimización, por medio de una disminución de costos, lo que repercute en la precarización de los trabajadores.

El neoliberalismo se ha fortalecido en el marco del capitalismo financiero, este segundo, caracterizado por el predominio del capital financiero como factor de acumulación, siendo este, el capital "que se valoriza bajo la forma de inversión financiera y comparte intereses con el beneficio empresarial (…) [siendo la] forma específica del capital, a la que Marx se refería como "capital que reporta interés" o como "forma moderna de capital-dinero" (Chesnais, 2003, p.38-40). En este régimen de acumulación, los Estados pierden su rol hegemónico en la toma de decisiones, y los centros de poder se desplazan, así, "los Estados se inclinan ante el poder económico y supraestatal de las cadenas mundiales de suministro, compitiendo los gobernantes entre sí para atraer hacia sus países a las grandes empresas, con ofertas de ventajas comparativas" (Raso, 2018, p.12), en detrimento de las empresas y trabajadores nacionales.

En concordancia con Chesnais (2003), en la década de los 70 – 80, vuelve con más fuerza, la alta concentración del capital financiero, y con ello, el desarrollo pleno de los mercados donde se mueve dicho capital, por ende, la acumulación dominada por lo financiero, es una acumulación sin inversión, en cuanto implica la creación de dinero sin generación de capacidades o estructuras, lo que repercute igualmente, en la separación de lo financiero con la financiación, desligándose del préstamo y del interés, y vinculándose ahora con la especulación y apropiación del valor generado en otras formas de organización y modos de producción, reconociendo que "el consumo de los rentistas nunca llegará a compensar la destrucción de los mercados a la que conducirán el desempleo masivo y la absoluta depauperación impuesta a las comunidades" (Chesnais, 2003, p.45).

Si bien el capitalismo financiarizado tiene impactos a nivel mundial, se ha acentuado en países centrales especialmente en Estados Unidos, lo que aumenta la desigualdad internacional, no obstante, habrá que tener siempre presente que, “no toda la economía es el sector financiero, la producción y la circulación productiva siguen siendo un gran negocio para el capital y los hombres serán siempre consumidores de bienes y servicios” (De la Garza, 2001, p.22), y para ello, se requiere de quien los suministre, lo que implica la menester importancia de los trabajadores, la cual, se ha visto socavada, no solo por los dos paradigmas vistos anteriormente, sino también por el uso que se le ha dado a la tecnología.

En la actualidad, nos encontramos ante el paradigma de la Cuarta Revolución Industrial (CRI), la cual, se define por la interrelación entre diversas tecnologías (digitales, físicas y biológicas) que impactan todos los ámbitos sociales, para Gónzalez (2021), haciendo referencia a esta interrelación, los procesos y medios de producción han evolucionado, “a partir de sistemas que combinan infraestructuras físicas con software, algoritmos, inteligencia artificial, sensores, automatización, nanotecnología y tecnologías digitales de comunicaciones” (p.10).

Complementando con Schwab (2016), hay tres aspectos principales para postular que se está en la CRI: primero la velocidad, que evidencia un ritmo de desarrollo exponencial y no lineal, soportado en el aumento de la capacidad de almacenamiento, procesamiento y transmisión de la información; segundo la amplitud y profundidad, por medio de la interrelación creciente de las tecnologías que están abarcando y modificando todos los ámbitos, desde la nanotecnología hasta las ciudades inteligentes; y tercero el impacto de los sistemas, por medio de la implementación de sistemas complejos en todas las entidades, por tanto, “el salto fundamental de los últimos años fue el conjunto de dispositivos electrónicos-informáticos con base en las computadoras que permitieron una revolucionaria capacidad de almacenamiento, procesamiento y transmisión de la información” (Sztulwark y Míguez, 2012, p.20).

Estos paradigmas impactan en el mundo del trabajo, entre otros, acentuando su bipolaridad y exacerbando la precarización, para Salama (2018), Rodríguez (2017) y Marotta et al. (2019), en el presente, se evidencia el aumento de la bipolarización de los trabajadores, esto es, la desaparición del trabajo de mediana calificación y, por ende, el aumento del trabajo

poco calificado, a su vez, conservando una minoría de trabajadores altamente calificados; lo que implica, por un lado, trabajadores plenamente incluidos, con buenos empleos, bien remunerados, con estabilidad, altos niveles de satisfacción, con cobertura de seguridad y prestaciones sociales, con alta educación, calificación y círculos sociales que les facilita incorporarse y acceder a dichas opciones, y del otro lado, trabajadores que se encuentran en los bordes de la marginalidad, aunque en muchos casos se encuentren desempleados, y cuando consiguen un trabajo o lo crean, en el caso del trabajador por cuenta propia o emprendedor, lo hacen normalmente en la informalidad, en malas condiciones, con alta rotatividad, con baja remuneración, seguridad y prestaciones sociales mínimas o nulas, y con fuertes cargas de inseguridad e insatisfacción, dichos trabajadores normalmente tienen una calificación media o baja, y se encuentran en un entorno donde sus familiares y amigos presentan condiciones similares.

Para Guy Standing (2011), la participación de los trabajadores en los puestos integrados o con buenas condiciones es tan baja que lo que estamos presenciando en la actualidad es el aumento significativo de la precarización de los trabajadores, antes condiciones principales en el sector informal y ahora extendida en las diversas formas de trabajo; la OIT confirma este postulado, en sus informes anuales sobre el ámbito laboral, los resultados son cada vez más preocupantes, en el informe del 2018, resalta como 1400 millones de personas a nivel mundial, es decir, alrededor del 42% de la fuerza de trabajo se encuentran en un empleo vulnerable.

En similar sentido, el informe del año 2019, subraya la disminución del crecimiento del empleo dependiente respecto del empleo por cuenta propia o independiente, estos últimos, caracterizados por mayor prevalencia de la informalidad, impactando en el aumento de la precarización de los nuevos empleos; en el informe del año 2020, el análisis del empleo se centra en las características estructurales y el efecto de la pandemia del COVID-19, subrayando la fuerte pérdida de empleos tanto en el sector formal, como en el informal, sin obviar, el tránsito de trabajadores formales a informales, al igual, que la disminución en la tasa de participación, considerando para América Latina y el Caribe unas 30 millones de personas desempleadas, y una salida del mercado de trabajo de unas 23 millones de personas adicionales.

En el último informe generado, que corresponde a la situación del año 2021, se evidencia la preocupación por el desempleo, el cual para la región ronda el 9,6%, y la informalidad que se situa en alrededor el 50%, subrayando que entre el 60 y el 80% de los empleos recuperados lo han hecho en condiciones de informalidad. En concordancia con Bedoya & Peláez,

> Para la OIT (2011) el trabajo precario es un medio para que los empleadores transfieran los riesgos y las responsabilidades a sus trabajadores; es un tipo de trabajo que se realiza en el marco de la economía formal e informal, y se caracteriza por niveles y grados de variables de objetividad asociadas a condiciones legales y normativas, y de subjetividad, según los sentimientos y el modo en que se vive la incertidumbre y la inseguridad. Si bien los trabajos precarios pueden tener diferentes rostros, se definen por la incertidumbre de la duración del empleo, múltiples empleadores, relaciones ocultas o ambiguas, carencia del acceso a la protección social y beneficios del empleo, salarios bajos, y barreras legales y prácticas para afiliarse a sindicatos y participar en la negociación colectiva (2021, p.92).

En similar sentido, para Kalleberg (2009), el trabajo precario, es el "trabalho incerto, imprevisível, e no qual os riscos empregatícios são assumidos principalmente pelo trabalhador, e não pelos seus empregadores ou pelo governo" (p.21); la precarización que se da mediante la figura de la flexibilidad tiene múltiples dimensiones, entre ellas, la salarial que ajusta los ingresos hacia abajo, la del empleo que trae menos obstáculos a los despidos (con o sin justa causa), y, la de tareas y puestos de trabajo implicando movilidad en dichos ámbitos, "esencialmente, la flexibilidad propugnada por los desenvueltos economistas neoclásicos significa aumentar sistemáticamente la inseguridad de los empleados, como precio a pagar supuestamente necesario para mantener la inversión y el empleo" (Standing, 2013, p.25), lo que ha conllevado, un aumento de puestos de trabajo inseguros, sean en el sector formal o informal, subrayando que el trabajo precarizado no se limita a bajos ingresos, sino que conlleva un conjunto de circunstancias de inestabilidad que afectan el presente y futuro del trabajador, repercutiendo no solo en el ámbito económico, sino en sus sentimientos de pertenencia e identidad a un grupo, afectaciones a su proyecto de vida, y debilitamiento en las relaciones de confianza con un proyecto comunitario y social.

En este contexto, Enrique de la Garza ha denominado este cambio en el mundo del trabajo como el desplazamiento del trabajo clásico al trabajo no clásico, para este autor, el concepto de trabajo clásico se vincula a la producción capitalista maquinizada, fruto de las primeras revoluciones industriales, que rigió como ideal hasta los años setenta del siglo XX, donde

“decir capitalismo era casi sinónimo de industrialización” (2013, p.320); en el capitalismo industrial, tiene predominancia el trabajo dependiente, asalariado o por cuenta ajena, bajo relación de sometimiento al capital, a las máquinas, y a la organización científica y administrativa del trabajo, igualmente, se presenta una segmentación espacial (fábrica o empresa) y temporal (jornada de trabajo), el ejercicio del control es aplicado directamente por el empleador o sus representantes, prevalece una relación binaria trabajador – capital, implicando, entre otros, el distanciamiento del cliente en el proceso productivo y, el tipo de producción predominante es la material objetivada.

Como se mencionó anteriormente, la relación laboral predominante en el trabajo clásico es la de dependencia o por cuenta ajena, donde el trabajador vende su fuerza de trabajo al capitalista a cambio de un salario, por su parte, el capitalista puede disponer de dicha fuerza de trabajo, pagando no solo el salario del trabajador, sino que asume todos los costos del proceso productivo (materias primas, máquinas y equipos, arriendos, mantenimientos, entre otros), y acarrea con todos los riesgos de este proceso.

El trabajo que surge y se consolida en las revoluciones industriales, se comprende en relación a la centralidad que toma la máquina dentro del proceso de producción, y la subsunción del trabajo a esta; las máquinas permitieron aumentar la división social del trabajo, generando una especialización y tecnificación nunca antes vista, facilitada y aumentada, por los aportes de Taylor y Ford, en la segunda Revolución Industrial, quienes hicieron posible, entre otros, la producción masificada de mercancías homogéneas mediante la línea de montaje, el control de tiempos y movimientos de los trabajadores, la fragmentación de funciones y actividades, y la búsqueda constante de eliminar los tiempos muertos en miras de optimizar cada minuto.

Para la tercera Revolución Industrial, el trabajo se modificó con el paradigma del toyotismo o *Just in Time*, el cual, “penetró, se combinó o sustituyó al patrón fordista, la estructura ocupacional cambió dando lugar a un desplazamiento de la importancia del trabajo fabril y al aumento del empleo en el sector servicios” (Albanesi, 2015, p.396), ello acompañado del aumento de los medios de producción electrónico-informáticos, y el desplazamiento de las habilidades de los trabajadores, siendo ahora más necesitadas las habilidades de corte sensorial y cognitivas, que la fuerza física. Para la cuarta Revolución Industrial, el paradigma dominante es la uberización, esta denominación, “ejemplifica un modelo económico-laboral

como en su momento lo fueron fordismo o toyotismo, siendo una vez más una empresa capitalista concreta la que da nombre a una modalidad más de organización de la relación capital-trabajo" (Armesilla, 2019, p. 8). ¿Qué es la uberización?

Respecto al contenido del trabajo, mientras en el trabajo clásico el contenido es la producción material objetivada, es decir, aquella en la cual, el producto del trabajo cuando está finalizado, es independiente del trabajador y del proceso productivo, por ejemplo, una lámpara; en el trabajo no clásico, el contenido del trabajo es el trabajo simbólico, pudiendo ser la producción simbólica subjetivada, donde, el producto se consume en el mismo proceso de trabajo, por ejemplo, una obra de teatro o un masaje; o la producción simbólica objetivada o producción material simbólica, la cual, si bien, el producto del trabajo presenta una materialidad aparte de su productor, la materialidad no es lo que interesa a su comprador, sino su contenido simbólico, por ejemplo, un disco de música o un libro.

Igualmente, en el trabajo no clásico, el contenido, puede ser de tipo interactivo, donde, "la interacción es la condición para producir y, al mismo tiempo, lo más importante del producto" (De la Garza, 2013, p.318), en esta última categoría se encuentran los trabajos de cuidado. Para el caso de los trabajos por plataformas, específicamene el trabajo por plataformas de domicilios, su contenido es la producción simbólica subjetivada, ya que el producto de la venta de la fuerza de trabajo, recoger, desplazar y entregar un pedido, se consume en el mismo proceso de trabajo, culminándose con la entrega del pedido al usuario.

En el trabajo no clásico el "carácter crecientemente simbólico de la producción hace que la realización monetaria de los productos del nuevo capitalismo esté asociada con la construcción de imaginarios que impulsan determinados estilos de vida" (Sztulwark & Míguez, 2012, p.25), por tanto, el productor – consumidor del actual capitalismo, requiere bienes y servicios cada vez más personalizados y hechos a la medida, que den la apariencia de originalidad y autenticidad, implicando, que la producción es tanto más especializada como más flexible, estando, el cliente presente en el proceso de producción, dejando atrás las relaciones binarias e incursionando en las relaciones triádicas (trabajador-capital-cliente) y poliádicas (trabajador-capital-cliente-otros), donde el cliente, toma un rol no solo más activo, sino tanto de productor como de consumidor, al igual, que ejerce control durante todo o la mayor parte del proceso productivo.

Respecto a esta situación Rodríguez (2017) postula el término prosumers o "prosumidores" "que empieza a utilizarse para designarnos a todos como productores de datos y consumidores de servicios a través de estas plataformas" (p.86), resaltando dentro de esta figura del "prosumidor", su influencia, no nueva, de gestar la lucha de la competitividad sin considerar los efectos en términos laborales, por tanto, "en la medida que como consumidores exigimos o preferimos productos low cost o de marca blanca, de alguna manera estamos imponiendo una política de reducción de costes" (Rodríguez, 2017, p.86), aspecto fundamental en el que se mueven las plataformas, que no solo implica un menor precio de adquisición para el consumidor, sino también peores condiciones para el trabajador; junto a lo anterior, se resaltan otras tres características principales del trabajo no clásico respecto al trabajo clásico, mediante las categorías: tiempo – espacio de trabajo, control, y asunción de riesgos y costos.

Cuadro 1. Resumen categorías. Trabajo clásico – Trabajo no clásico

Categorías	Trabajo clásico	Trabajo no clásico
Tiempo – espacio de trabajo	Delimitados y claramente establecidos los tiempos y los espacios de trabajo y de no trabajo, por medio de la jornada laboral y la fábrica.	Difuminación del tiempo – espacio de trabajo y de no trabajo, siendo todos los espacios lugares potenciales de trabajo en todo momento, teniendo un continuo de disponibilidad.
Control	Control físico: Ejercido de manera directa por parte del empleador y sus intermediarios, donde, paulatinamente, se fue adoptando herramientas para extenderlo y hacerlo más efectivo, como los dispositivos para marcar los tiempos del personal.	Control digital o tecnológico: El control es ejercido por medio de los datos captados y procesados a través de las actuales tecnologías, ejercido, tanto por los dueños de las plataformas como por los clientes, teniendo un alcance extensivo en toda la realización de la actividad del trabajador.

	Disciplinamiento: Impuesto por las instituciones, en este caso, la fábrica o la empresa, viéndose externo al trabajador pero moldeando su accionar.	Autocontrol: Interiorización del dispositivo de control a favor del paradigma dominante, que dispone tanto el accionar como el pensar.
Asunción de riesgos y costos	Los riesgos y costos del proceso de producción de los bienes y servicios, son asumidos por los dueños de los medios de producción, como contraprestación de las ganancias a obtener.	Los dueños de los medios de producción siguen quedándose con las ganancias, sin embargo, se presenta una transferencia de riesgos y costos del proceso de producción hacia los trabajadores, donde, si hay pérdidas las asume el trabajador y si hay ganancias solo se queda con una parte de las mismas.

Elaboración: Propia

A continuación, se describe de forma más detallada estas tres categorías, de gran interés para apreciar las diferencias entre el trabajo clásico y el trabajo no clásico, que permiten igualmente, explicar como las acciones realizadas por medio de las plataformas, se constituyen en trabajo, es decir, permiten apreciar el dispositivo industrial por fuera de los márgenes de la industria. Lo que determina este dispositivo, sea que se de en el espacio tradicional de la industria o no, es el manejo del tiempo del trabajador a beneficio del capital, la ubicación de la fuerza de trabajo en el lugar que se requiere el ejercicio de la labor, el direccionamiento de las actividades del trabajador, y la captura del excedente producido por este.

Difuminación del tiempo – espacio de trabajo

La difuminación del tiempo - espacio de trabajo significa el cambio en el espacio tradicional de trabajo, fábrica o empresa, no considerándose un espacio exclusivo para ello, lo cual, erosiona todos los espacios de la vida, haciendo que el trabajo se pueda realizar en todos los lugares, impactando a su vez, el tiempo laboral, antes delimitado y circunscrito en el espacio, y ahora disperso, implicando, uno de los cambios más drásticos respecto al paradigma de la industrialización, el cual, estuvo marcado por la disciplina del reloj.

Actualmente, el mercado global es una máquina que no descansa, funcionando 24 horas al día, 7 días a la semana, 52 semanas al año, por tanto, requiere que los trabajadores que hacen posible que la máquina funcione estén en actividad en el mismo ritmo, indicando, que el derrumbamiento de las fábricas como lugares de trabajo no significó la disminución del tiempo laboral como se pensaba otrora, al contrario, el desmoronamiento del espacio físico delimitado para la labor, ha hecho que la sociedad y todos sus espacios se conviertan en espacios productivos, en los cuales, se dedica más tiempo a trabajar y menos a vivir.

Al no tener ni un sitio, ni un horario exclusivo para desempeñar la labor, el trabajo no clásico requiere un significativo continuo de conectividad de sus trabajadores, “pendientes en todo momento de si entra o no una petición de trabajo en la plataforma on-line en la que están registrados para realizar una milésima parte de la función o tarea en que antes consistía un trabajo” (Rodríguez, 2017, p.89-90), por supuesto, con un pago a destajo o por actividad realizada correspondiente a esa milésima parte de la tarea.

Si bien, externamente las empresas no fijan jornadas de trabajo, al depender los ingresos del número de actividades realizadas, el trabajador se dispone por largos periodos de tiempo, como lo expone Bruner “Esta forma de organização está se mostrando bastante eficaz na implementação do autogerenciamento dos trabalhadores sobre o processo de trabalho, já que a jornada de trabalho alcançada está acima das 8 horas diárias” (2019, p.12).

Siguiendo con Bruner (2019), este autor expone que esta flexibilización horaria que promulgan las actuales empresas, donde, el trabajador decide “cuándo y cuánto trabajar”, no implica una reducción del tiempo de trabajo sino un tiempo de trabajo maleable, que se ajusta

a los requerimientos de la oferta y la demanda, y elimina completamente para las empresas los indeseados tiempos muertos, a la vez, maximiza las ganancias empresariales, generando más valor que el de contratar un trabajador por una jornada fija, de esta manera, se asiste a la transformación de los trabajadores en trabajadores *Just in Time*, según el modelo toyotista, donde, "Se submeter a estas formas extenuantes de trabalho, muitas vezes, é resultado de um longo caminho de ocupações informais trilhado por essas pessoas, que convivem a anos com a sua superexploração e as inseguranças decorrentes de contratos frágeis de emprego" (Bruner, 2019, p.14).

Igualmente, la difuminación del tiempo – espacio, implica un cambio en la dinámica de oferta y demanda de fuerza de trabajo, antes circunscrita a niveles locales y nacionales, ahora mundializada; las nuevas formas de trabajo han permitido globalizar el mercado laboral con una disminución de costos y sin mayores dificultades legales, especialmente por la ausencia de normas al respecto, por tanto, para ingresar a un nuevo mercado de trabajo las empresas ya no necesitan invertir en infraestructura, entre uno de los costos más altos del modelo industrial, ellas, "pueden localizar sus actividades en un espacio u otro del globo aprovechando las ventajas comparativas que es capaz de ofrecerles cada ubicación" (Raso, 2018, p.13), sin responsabilidad alguna por las condiciones de los trabajdores quienes producen sus bienes o servicios.

Donde, la globalización de la mano de obra, o el acceso al mercado laboral mundial por parte de ambos agentes económicos (tanto empresas como trabajadores), en un primer momento se sectorizó en los países centrales, los cuales, tenían la infraestructura tecnológica para realizar dicha conexión, no obstante, paulatinamente, se ha dado el ingreso a los países periféricos quienes han aumentado su cobertura de internet y acceso a las Tecnologías de la Información y la Comunicaciones.

Control contemporáneo

El control es uno de los elementos posibilitadores de la subsunción del trabajo al capital, ya que sin él, sería difícil mantener la sujeción de los trabajadores de manera continúa a este

proceso de enajenación. Control es el nombre específico que toma el poder en las sociedades actuales, que Foucault (1977 - 1978) llamo sociedades biopolíticas, y Deleuze sociedades de control (1995), por tanto, antes de abordar el concepto de control, es importante considerar algunos puntos respecto al análisis del poder realizado por Foucault.

El concepto de poder, o precisando, las relaciones entre el poder y el saber se hicieron especialmente memorables con Michel Foucault, en el siglo XX, quien hizo manifiesto, que el saber no es simplemente lo que enuncia los procesos de dominación y de lucha, sino "aquello por lo que, y por medio de lo cual se lucha, aquel poder del que quiere uno adueñarse, de modo que, el ejercicio del poder crea perpetuamente saber e inversamente el saber conlleva efectos de poder" (Foucault M., 1969, p. 20), por tanto, al considerar el poder y/o el saber es menester tener siempre latente su par.

Los análisis arqueológicos y genealógicos, que realiza Foucault (1969, 1977), sobre los saberes y los poderes respectivamente, evidencian las relaciones existentes entre el saber y el poder, y muestra cómo los discursos, de aquello que se considera válido, solo se dan en relación con el poder y con un campo específico de positividad del saber. Donde, por positividad, entiende Foucault la base histórica y material de los discursos, es decir, designa el conjunto de condiciones concretas que hacen posible la existencia de los discursos en tanto, prácticas específicas; por tanto, un discurso posee siempre una positividad, lo que implica, unas condiciones materiales de enunciación que van más allá de sus reglas lógicas o gramaticales. Por ejemplo, el poder enunciar en la presente tesis las plataformas como modos de acumulación capitalista moderna y el trabajo por plataformas como trabajo subordinado, solo es posible por las presentes condiciones materiales.

Centrándonos en el concepto, el poder en Foucault (1969, 1977), es la multiplicidad de relaciones que se producen en todas partes y a cada instante; el poder, no se adquiere, ni se conserva o posee, sino que se ejerce, y dicho ejercicio se da al interior de las relaciones, las cuales no son fijas, sino móviles, lo que supone que el poder puede ejercerse tanto de arriba a abajo, como de abajo a arriba. Así, el poder en cuanto relaciones, si bien tiene como fundamento la movilidad, puede ser monopolizado o fijado por ciertos grupos, lo que implica por un lado, la dominación, al igual, que la resistencia, es decir, la posibilidad de movilizar las relaciones que se han fijado.

Para Maurizio Lazzarato (2000), en la teoría de Foucault se distingue tres conceptos diferentes de poder que son normalmente confundidos en una única categoría: las relaciones estratégicas, las técnicas de gobierno y los estados de dominación.

> En primer lugar es necesario hablar de las relaciones de poder antes que del poder, pues el acento debe ser puesto en la misma relación y no sobre sus términos, siendo estos últimos los resultados, y no los presupuestos (…) Las relaciones de poder son definidas como "acción sobre una acción" y se despliegan por la voluntad de "conducir los comportamientos de los otros" (…). Donde hay que presuponer, para pensar el ejercicio del poder, que las fuerzas implicadas en la relación son virtualmente "libres". Por tanto, el poder es un modo de acción sobre "sujetos activos", sobre "sujetos libres, en tanto que libres" (…). Los "estados de dominación", por el contrario, son caracterizados por el hecho de que la relación estratégica se ha establecido en las instituciones y que la movilidad, la reversibilidad y la instabilidad de la "acción sobre otra acción" son limitadas. Las relaciones asimétricas que toda relación social contiene son cristalizadas y pierden la libertad, la "fluidez" y la "reversibilidad" de las relaciones estratégicas. Entre las relaciones estratégicas y los estados de dominación Foucault coloca las "tecnologías gubernamentales", es decir la unión de las prácticas por las cuales se puede "constituir, definir, organizar, instrumentalizar las estrategias que los individuos, en su libertad, pueden tener los unos en relación con los otros" (p. 88-89).

Como se menciono al inicio, control es una forma de nombrar el poder en determinadas sociedades, igualmente, este se puede materializar de diferentes maneras; para efectos metodológicos, en la presente tesis se nombra con un adjetivo general, como control contemporáneo, que tiene como intención agrupar dos modos de manifestación del mismo, por un lado, el control digital o tecnológico, el cual, es ejercido por medio de los datos, captados y procesados a través de las actuales tecnologías, y el autocontrol, que implica, una interiorización del dispositivo de control a favor del paradigma dominante, con el objeto, de disponer tanto del accionar como del pensar de los sujetos, a continuación, describo, cada una de estas formas de manifestación.

Control digital o tecnológico:

En el capitalismo industrial se puede identificar un poder disciplinar, que se ejerce de manera directa por parte del empleador y sus intermediarios sobre los trabajadores, por su parte, el

control digital o tecnológico, conllevan métodos más económicos e invasivos a comparación de la antigua supervisión directa.

En la actualidad, el "empleador puede saber qué hace el trabajador en la computadora, sin necesidad de disponer de una supervisión presencial: realiza el control por medio de elementos informáticos que, a distancia, pueden reproducir lo que el operador realiza sobre la máquina" (Lenguita, 2010, p.247). Sea teletrabajo, o trabajo por plataformas, entre otros, la vigilancia y el monitoreo de la labor que ejecuta el trabajador, se realizada de manera virtual, ya que, todo lo que se hace on-line es objeto de monitoreo, por ejemplo, "Uber conoce mediante su app hasta el último detalle de cómo realiza el conductor el servicio de transporte, en las demás plataformas se conoce al milímetro el cómo, cuándo y dónde de la prestación por parte del trabajador" (Rodríguez, 2017, p. 94).

Para Antunes & Filgueiras (2020), hay 11 estrategias de control que aplican las plataformas, las cuales se apoyan en menor o mayor medida de la tecnología, estas son:

- Establecen quien puede trabajar
- Definen en qué actividades se va a trabajar
- Dirigen que trabajador realizará cada servicio
- Describen como se realizará cada actividad
- Delimitan los plazos para la ejecución del servicio
- Dictaminan las tarifas de los servicios
- Imponen como los trabajadores se comunican con las plataformas
- Presionan a los trabajadores para que sean asiduos y no se nieguen a los servicios demandados
- Coaccionan a los trabajadores para que estén más tiempo disponibles
- Usan bloqueos parciales a las cuentas de los trabajadores
- Pueden desactivar o despedir en cualquier momento a los trabajadores

Estas estrategias "mantienen a los trabajadores en completa inestabilidad, convirtiendo las reglas descritas anteriormente en poderosos instrumentos de control y gestión de la fuerza de trabajo" (Antunes & Filgueiras, 2020, p.34), sumado a la baja remuneración, que se convierte

en uno de los elementos de control más potentes, el cual, impone largas jornadas de trabajo con el fin de obtener los ingresos necesarios para la subsistencia.

Lo que implica que el control, es el elemento posibilitador de la organización en dispersión, de los nuevos trabajadores, como lo expone Abílio et al. (2021), el concepto de organización en dispersión de Harvey (1992) es esencial, ya que, "multidões de trabalhadores, vivendo na condição de trabalhadores informais, podem aparecer de forma dispersa, mas o controle de seu trabalho está centralizado e é elemento fulcral de procesos de oligopolização e monopolização" (p.39).

Refiriendose al mismo hecho (control digital o tecnológico), Grohmann (2020) habla de la gestión algorítmica del trabajo, haciendo énfasis en las formas de programación de los actuales modelos de negocios (plataformas), que permiten, seleccionar a los posibles trabajadores y hacer seguimiento a los actuales, tomar decisiones sobre asignaciones, remuneraciones, premios y castigos, conectar los trabajadores con los clientes, y agendar a los trabajadores, entre otro conjunto de acciones que permiten la gestión de los trabajadores por medio de los datos.

Bruner (2019) con el objeto de analizar la gestión algorítmica del trabajo, analiza el caso de los trabajadores de Uber en Brasil, para este autor, los algoritmos podrían significar una actualización tecnológica del panóptico, este es un modelo arquitectónico, analizado por Michel Foucault, que ejemplifica la visibilidad absoluta y permanente, presentando la capacidad de ver sin ser visto, así, los algoritmos controlan todas y cada una de las acciones de los trabajadores de manera omnipresente.

Si bien, las plataformas se presentan de manera neutral, como simples intermediarios, en realidad, presentan características significativas que implican una relación de control, del dueño del capital sobre el trabajador; para el caso de las plataformas, "As manifestações mais evidentes destas práticas gerenciais é o aceite cego de passageiros, a tarifa dinâmica e o sistema de notas responsável pela qualidade do serviço" (Bruner, 2019, p.18), ello sumado, a la imposición de la tarifa, el sistema de premios y castigos, la calificación de los usuarios, y la suspensión o eliminación de la cuenta; estos elementos, hacen argumentar al autor, la prevalencia de la organización en dispersión (Harvey, 1992) en el control digital o

tecnológico, ya que, “As inovações tecnológicas possibilitaram forte ampliação da capacidade de captação e análise de dados, permitindo que o trabalho seja aparentemente realizado com formas mais flexíveis e autônomas, porém é vivenciado uma organização mais coesa e centralizada” (Bruner, 2019, p.22).

Autocontrol:

En la actualidad, no solo se está en presencia del control digital o tecnologíco, se evidencia a nivel social, con su correspondiente correlato en el mundo del trabajo, la supremacía del autocontrol, que Gilles Deleuze denomina a secas control; en *Post-scriptum sobre las sociedades de control* (1995), este autor expone el desarrollo del pensamiento de Michel Foucault sobre el devenir de las sociedades, pasando de sociedades de soberanía, donde el poder era ejercido por el soberano mediante las decisiones de vida y de muerte, a las sociedades disciplinarias que tuvieron sus años de florecimiento en los siglos XVII a XX, por medio de la disposición de los cuerpos y las acciones de los individuos, mediante los centros de encierro (fábricas, hospitales, cárceles, etc.), para nombrar el desmoronamiento de estos centros que dan paso a las sociedades que Foucault llamó biopolíticas, y Deleuze de control.

Las sociedades de control que bosquejo Deleuze, se caracterizan por presentar modulaciones, en vez de rígidos moldes, por preocuparse por cifras, en vez de marcas o números, por tener procesos continúos en vez de étapas delimitadas, por la primacía de los servicios en contraposición a la producción, estableciendo la empresa sobre la fábrica, y por la antropología del hombre endeudado en contraposición del hombre encerrado, donde, el capitalismo sigue imponiendo miseria a su alrededor, las poblaciones son “demasiado pobres para endeudarlas, demasiado numerosas para encerrarlas: el control no tendrá que afrontar únicamente la cuestión de la difuminación de las fronteras, sino también la de los disturbios en los suburbios y guetos” (Deleuze, 1995, p.3).

El poder que se gesta en las sociedades de control, “(…) no es mero monitoreo, registro, prohibición y vigilancia, el control es producción, es ejercicio de poder, es delimitación de

pautas de acción, cuerpos, territorios y subjetividades de un modo y no de otro" (Gendler, 2017, p.5), que, en la actualidad, se presenta con una sensación de libertad al estar al margen de los centros de encierro, pero presenta igual preocupación, al estar ominipresente como se vió en el control digital o tecnológico, o pasa desapercibido al presentar la interiorización, por eso, cada vez un mayor número de trabajadores, creen ser dueños de su tiempo y de su actividad productiva en las nuevas formas de trabajo, aunque es todo lo contrario, y están totalmente a disposición de las directrices de los actuales modelos de negocios por un mayor tiempo. Por tanto, el control se adecua a la época y a "las tecnologías de información, manipulando de manera subjetiva a través de deseos, introducidos de manera inconsciente e imperceptible (…) Es un control sutil, inmerso bajo programación informática, con matices de deseo, ingenuidad y practicidad para el individuo" (Arredondo, 2020, P.165).

Transferencia de riesgos y costos

El trabajador independiente, por cuenta o riesgo propio, es aquel trabajador que asume todos los riesgos del proceso de producción, recibiendo igualmente, todos los beneficios de este, ya sea, mediante su propio negocio, arte, oficio o actividad; sin embargo, en una gran proporción del trabajo no clásico, especialmente el trabajo por plataformas, hay una tergiversación de dicha figura, donde se reconoce el trabajador por cuenta y riesgo propio, para encubrir verdaderas relaciones laborales, en las cuales, si bien la mayoría de los riesgos son asumidos por los trabajadores, la mayoría de los beneficios siguen recayendo sobre los dueños del capital, como lo postulan Antunes & Filgueiras (2020), "negar la condición de trabajador asalariado es una estrategia clave en la gestión del trabajo, ya que se vuelve precaria (negando derechos y garantías) y traslada los riesgos a los trabajadores" (p.33).

Algunos de los riesgos que se trasladan (de las empresas a los trabajadores) al desconocer la relación laboral son la seguridad social, las prestaciones sociales, y la estabilidad de ingresos y ocupación. Junto con ello, la asunción de la incertidumbre de la oferta y la demanda, la cual, otrora era asumida por los dueños del capital en virtud de los beneficios a obtener, donde, en la actualidad, los trabajadores se quedan sin remuneración sino hay demanda, y reciben solo una fracción de ingresos, si la hay.

Otro riesgo a transferir es el público, los trabajadores de plataformas de domicilios, se ven enfrentados a una desprotección total en el caso de accidentes de tránsito, los cuales, no tienen coberturas legales especiales en comparación de los demás conductores, con las correspondientes consecuencias que implica en caso de responsabilidad a terceros y protecciones en primera persona, al igual, que la inseguridad a la cual, se ven expuestos a realizar su labor en las calles de las ciudades.

Un elemento a resaltar dentro de la transferencia de riesgos de los capitalistas a los trabajadores, es la transferencia de costos, donde, los costos que antes eran asumidos por las empresas, ya que son requeridos para el proceso de producción de los bienes y servicios, ahora los asumen los trabajadores, entre ellos, la compra y mantenimiento de equipos e instrumentos, como computadores, teléfonos y diversos aparatos tecnológicos, al igual, que vehículos, entre otros, de esta manera, "las empresas pueden entonces transformar los instrumentos de trabajo en capital constante, sin riesgo y sin necesidad de propiedad formal" (Antunes & Filgueiras, 2020, p. 35).

Esta transferencia de valor aumenta la concentración del capital en beneficio de las empresas, lo que implica, por una parte, el aumento de las ganancias de estas y sus dueños mediante la disminución de costos, y, por otro, la disminución del ingreso real (ingreso neto) de los no reconocidos trabajadores, los cuales, para poder ejercer su actividad, deben financiar los gastos de la misma, por tanto, las unidades económicas que se presentan en la actualidad, "se lucran con los activos fijos subutilizados de particulares, quienes arriesgan su capital, tiempo, habilidades y propiedades en proveer servicios de los cuales reciben un beneficio desproporcionalmente bajo al riesgo que realizan" (Arley, 2020).

Para Armensilla (2019), las actuales unidades económicas, presentan una acumulación por desposesión, terminó acuñado por Harvey (2004), donde, aparentemente, "una empresa propone a particulares buscar ingresos adicionales para sí, mediante la transformación de sus propiedades privadas personales en capital, conectándoles con clientes que, luego, valorarán su gestión" (p. 7), no obstante, este modelo implica, como en el caso de las plataformas de transporte de domicilios, verdaderos trabajos, donde los trabajadores deben colocar los medios de producción para ofrecer su fuerza de trabajo y recibir los únicos ingresos con los que pueden contar para vivir.

De acuerdo con lo anterior, Serrano (2017) alerta sobre el aumento del número de "falsos colaboradores", es decir, aquellos que aparentemente son trabajadores independientes, pero realmente, ejercen su labor bajo una relación de dependencia, que se caracteriza porque la contraparte decide el modo y características de realizar la labor, es decir, "toda prestación de servicios desarrollada bajo las órdenes de otro que, con manifiesto abuso de poder, exige la realización de una "verdadera" actividad laboral aunque encubierta por la figura de la "colaboración" y, por tanto, vacía de derechos" (Serrano J.M., 2017, p.9), por ende, en la actualidad, se encuentran números trabajadores que aceptan un trabajo dependiente sin garantías, derechos o seguridades. Como lo expone Rodríguez,

> "Pero los rappitenderos no trabajan para Rappi, según pronunciamientos de la compañía en medios de comunicación, son unos usuarios más de la aplicación. Con esta aclaración, el corporativo ahorra un sinfín de obligaciones que tienen las empresas normales, en todo el mundo, con los trabajadores. Por ejemplo, en España, las compañías de delivery se ahorran casi 170 millones de euros en seguridad social y salarios fijos, acorde con un informe del sindicato español Unión General de Trabajadores (UGT), al declararlos independientes o autónomos" (2021, P.4).

Hasta aquí, se ha desarrollado el contexto del mundo del trabajo en la actualidad, influenciado por tres paradigmas, en el ámbito económico en el capitalismo financiero, en el ámbito político en el neoliberalismo (aunque el mismo no se circunscribe solamente a dicho ámbito), y en el ámbito técnico en la Cuarta Revolución Industrial (CRI), que da lugar a las actuales formas de trabajo que son denominadas por el sociólogo del trabajo Enrique De la Garza, trabajo no cásico, a la vez, se subrayaron tres de sus principales características, la difuminación del tiempo – espacio de trabajo, el control (como contro digital o tecnologíco, y como autocontrol), y la transferencia de riesgos y costos, categorías que a su vez, permiten empezar a caracterizar el trabajo por plataformas. Por consiguiente, en el próximo capítulo, se describe el modelo de negocios basado en las plataformas dentro del modo actual de acumulación de capital, cuestionando su velo de economía colaborativa, y exponiendo que estas, realmente implican relaciones de trabajo dependientes, es decir, de acumulación de capital basadas en la apropiación de valor de los trabajadores, bajo condiciones desiguales.

3. Las plataformas dentro del modo de acumulación capitalista moderno

> ¿Por qué hombres y mujeres combaten por su servidumbre como si lucharan por su salvación? ¿Cómo es posible que se llegue a gritar: ¡queremos más impuestos! ¡menos pan!? Lo sorprendente no es que la gente robe, o que haga huelgas; lo sorprendente es que los hambrientos no roben siempre y que los explotados no estén siempre en huelga. ¿Por qué soportamos desde siglos la explotación, la humillación, la esclavitud, hasta el punto de quererlas no sólo para los demás, sino, también, para nosotros mismos?
>
> Baruch Spinoza

Las plataformas en su acepción técnica, son infraestructuras digitales que permiten la interrelación entre diferentes agentes, en términos económicos, y en referencia al mundo del trabajo, las plataformas son modos de acumulación de capital, que requieren para dicho proceso apropiarse del valor generado por el trabajador y transferirle a este los costos y riesgos del proceso, en el marco del capitalismo financiarizado, el neoliberalismo y la CRI, tres paradigmas desarrollados en el capítulo anterior. Por tanto, el presente capítulo, expone, las plataformas como modos de acumulación de capital dentro del capitalismo moderno, especificando, aspectos de las plataformas por domicilios, sector del estudio de caso de la presente tesis, al igual, que presenta los trabajadores como trabajadores subordinados a las plataformas.

Para Nick Srnicek (2018) las plataformas nacen como la respuesta del capitalismo a la "prolongada caída de la rentabilidad de la manufactura" (p.13), de allí, la necesidad de encontrar una nueva materia prima, que posibilite el crecimiento económico a altas tasas, la cual, se halló en los datos. En similar sentido, Haidar et al. (2021) postulan que el surgimiento de las plataformas se da por medio de dos elementos, la disponibilidad de recursos financieros de capitales de alto riesgo y la tecnología digital que ofrece crecimiento a costos marginales cercanos a cero, por ende, las plataformas presentan como características principales, "i) la escalabilidad ilimitada (entre otras cosas, una aplicación puede descargarse en forma ilimitada), ii) la capacidad de arbitrar precios en función del comportamiento del mercado y no de los costos, iii) la prescindencia de activos (assets) propios" (Haidar et al., 2021, p.10), ya que utiliza los activos de los trabajadores.

Respecto a la materia prima, los datos, estos provienen entre otras fuentes, de "las experiencias humanas [que] son apropiadas como materia prima gratuita para procesos de predicción y comercialización con el objetivo de modificar conductas" (González, 2021,

p.10), por tanto, “las plataformas se volvieron una manera eficiente de monopolizar, extraer, analizar y usar las cantidades cada vez mayores de datos que se estaban registrando” (Srnicek, 2018, p. 45), donde, los datos adquieren valor en el mercado en cuanto están procesados u organizados, y a su vez, sirven a diversos objetivos capitalistas:

> “(…) educan y dan ventaja competitiva a los algoritmos; habilitan la coordinación y la deslocalización de los trabajadores; permiten la optimización y la flexibilización de los procesos productivos; hacen posible la transformación de productos de bajo margen en servicios de alto margen; y el análisis de datos es en sí mismo generador de datos, es un círculo virtuoso” (Srnicek, 2018, p. 44).

Esta gestión de los datos, hizó acuñar a Zuboff (2019) el término de economía de vigilancia, para Zuboff (2019) citada por González (2021), la economía de vigilancia se caracteriza por ser “una nueva lógica de acumulación y extractivismo capitalista basada en la mercantilización de la vida cotidiana a partir del procesamiento algorítmico de los datos de comportamiento de las personas” (p.18), donde, tanto los datos como los algoritmos posibilitan el funcionamiento de las plataformas, como postulan Van Dijck et al. (2018) citados por Grohmann (2020) “as plataformas são “alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos”. Isto é, algoritmos e dados estão na base de suas estruturas” (p. 111).

De acuerdo a lo anterior, las plataformas implican “nuevas tecnologías, nuevas formas organizacionales, nuevos modos de explotación, nuevos tipos de trabajo y nuevos mercados [que] emergen para crear una nueva manera de acumular capital” (Srnicek, 2018, p. 39), siendo modelos de negocios caracterizados, según Srnicek (2018) por, proporcionar la infraestructura tecnológica que permite intermediar a los diferentes agentes, implicando que los dueños de las plataformas, son quienes determinan modos y posibilidades de esta interacción; presentar tendencias monopólicas mediante efectos de red, indicando que mientras se tengan más usuarios y colaboradores más valiosa es la plataforma, y mientras más valiosa es la plataforma más usuarios y colaboradores van a estar motivados a ser parte de la misma, es otro “círculo virtuoso”; y, por requerir menos trabajadores para su operación, dejando al margen los mal denominados “colaboradores”, en comparación con las empresas industriales.

En un sentido similar, Beltran (2018) postula tres elementos centrales del modelo de negocios de las plataformas: la oferta de bienes y servicios digitales y/o desmaterializados; la intermediación de manera inmediata entre la oferta y la demanda; y, la toma de decisiones delegada a los algoritmos.

En este sentido, se va a hablar de la plataformización de la economía, para nombrar el proceso de expansión y penetración de las plataformas a todos los sectores económicos, transformando las dinámicas de los mismos, "a partir de las interacciones en el mercado de los diferentes 'nodos' de las plataformas (consumidores, anunciantes, prestadores de servicios, productores, proveedores e incluso objetos), por medio de la recolección continua de sus datos y la utilización de algoritmos" (González, 2021, p.13), en miras a optimizar procesos y maximizar ganancias.

De acuerdo con González (2021), hay tres tecnologías que posibilitaron pasar de la plataforma como un modelo de negocios a la plataformización de la economía, las cuales son: la automatización de los procesos liderada por los robots y la inteligencia artificial; la digitalización de la información con el consecuente auge de la nube; y la fabricación aditiva que permite producir de manera masiva bienes personalizados.

En una economía de plataformas, estas se presentan con diferencias en su materialización, para clasificar dichas diferencias, Nick Srnicek (2018) establece cinco tipos de plataformas, las cuales, se pueden dar de manera simultánea en la misma unidad económica, estas son:

- Plataformas publicitarias. Caracterizadas por extraer información de los usuarios, normalmente por medio de ofrecer servicios gratis, analizar la información y vender espacios publicitarios a otras compañías, entre los mayores representantes se encuentran Google y Facebook.
- Plataformas de la nube. Basadas en rentar el hardware y/o el software digital para que otros negocios puedan operar, entre ellas, se encuentran Amazon Web Services – AWS- y Salesforce.
- Plataformas industriales. Producen el hardware y el software requerido para transformar la manufactura tradicional en una manufactura 4.0, procesos conectados por Internet,

posibilitando bajar costos de producción y transformar bienes en servicios, donde se destaca GE y Siemens.

- Plataformas de productos. Transforman un bien tradicional en un servicio, cobrando por el alquiler de artículos que antes eran adquiridos, como discos, ropa, lavadoras, carros, apartamentos, etc., donde el pago se realiza por uso o por suscripción, entre ellas, se encuentran las plataformas Rolls Royce y Spotify.
- Plataformas austeras. Caracterizadas por reducir al mínimo los activos con los que cuentan, obteniendo ganancias mediante la mayor reducción de costos posibles, realizando una transferencia de dichos costos a los no reconocidos como trabajadores, sino actualmente considerados colaboradores, correspondientes al modelo de hipertercerización, entre estas plataformas, se resaltan Uber, Didi y Rappi.

Por su parte, la OIT (2021) clasifica las plataformas digitales de trabajo en dos clases, las plataformas basadas en la web y las plataformas basadas en la ubicación, en la primer clase, los trabajadores realizan tareas o actividades en línea independiente de su ubicación, allí se encuentra toda la oferta de servicios del tipo de actividades administrativas, jurídicas, y de programación, entre otras; por otro lado, en las plataformas basadas en la ubicación, se requiere que el trabajador se encuentre en un sitio determinado para realizar la prestación del servicio, allí se sitúan, entre otras, las actividades de transporte y domicilios.

Si bien, las plataformas se han mostrado como simples intermediarias de la oferta y la demanda, en realidad fomentan la hiperconcentración del capital, con diferentes estrategias, entre ellas, la construcción de grandes infraestructuras en pro de la monopolización del mercado, la datificación o venta de los datos de los usuarios, la disminución de los costos de operación y el arbitraje regulatorio, que significa los ahorros de costos y el aumento de ganancias al pasar de un modelo de negocios regulado a uno con vacíos legales; y la extracción de valor del trabajo.

Respecto a esta última estrategia, para Abílio et al. (2021), las plataformas presentan una gestión algorítmica del trabajo, que implica relaciones laborales subordinadas a través de las plataformas, donde, estas al controlar a los trabajadores, por medio de la delimitación del qué y el cómo del trabajo, junto con su vigilancia continúa e imposición unilateral de reglas, y al

mismo tiempo, al centralizar el capital, mediante sus tendencias monopólicas, refuerzando la dinámica de la subsunción del trabajo al capital.

Por tanto, las plataformas operan en un proceso de informatización e informalización de un trabajador bajo demanda o *Just in Time*, transfiriéndoles los riesgos y costos a estos; en similar sentido, Grohmann (2020) citando a Harvey (2018), postula, "As plataformas atuam como processos de produção em meio ao processo de circulação do capital e, enquanto meios de comunicação, contribuem para a aceleração dessa circulação, diminuindo o tempo de rotação, reduzindo o tempo morto e acelerando produção e consumo" (p.111).

Subrayando, que el capital acumulado no es el mismo para todos los agentes económicos, ni para todos los países, incluso, el trabajo por plataformas acentúa la desigualdad entre las regiones, de acuerdo a la OIT (2021), "el 96% de la inversión en plataformas digitales de trabajo se concentra en Asia (56.000 millones de dólares de los Estados Unidos), América del Norte (46.000 millones) y Europa (12.000 millones)" (p. 3), frente al 4 % de Latino América, África y los Estados Árabes; igualmente, en relación a los ingresos, estos se concentraron en Estados Unidos (49 %) y China (23 %), aunque la fuerza de trabajo se ubica mayormente en los países de la periferia.

En concordancia con Graham et al. (2017), es menester comprender la geografía de las plataformas, como forma de entender las dinámicas actuales del capital y la división internacional del trabajo, donde, la demanda se sitúa geográficamente concentrada y la oferta geográficamente dispersa, favoreciendo la competitividad de trabajadores de diferentes condiciones entre sí, estos autores hacen enfasís, en que si bien respecto a la oferta de la mano de obra, trabajadores de países perifericos compiten con trabajadores de países centrales, las condiciones no son las mismas para ambos, ya que las actividades asignadas y la remuneración difiere dependiendo del país de procedencia del trabajador. Por ende, "a pesar de las visiones de que las plataformas laborales globales vuelven irrelevante la ubicación de los trabajadores, parece ser precisamente las diferencias entre lugares las que fomentan redes particulares de trabajo digital para ser llevado a cabo" (Graham et al., 2017, p.142) lo que implica que la geografía de plataformas es global pero desigual.

3.1. Plataformas de domicilios, el modelo Rappi.

> La economía digital se está volviendo un modelo hegemónico: las ciudades tienen que volverse inteligentes, los negocios deben ser disruptivos, los trabajadores tienen que ser flexibles y los gobiernos deben ser austeros y capaces. En este entorno quienes trabajan duro pueden sacar ventajas de los cambios y triunfar. O eso es lo que nos dicen.
> Nick Srnicek, 2018

Considerando que el análisis de la presente tesis se centra en los trabajadores por plataformas de domicilios, identificándosen como plataformas austeras dentro de la clasificación de Srnicek (2018) o plataformas basadas en la ubicación en concordancia con la OIT (2021), es importante ahondar el análisis de las mismas. Para Srnicek (2018) hay cuatro aspectos que resaltar de estas plataformas: la hipertercerización, la austeridad, el papel de los algoritmos y la imposición unilateral de las reglas.

La hipertercerización hace referencia al modelo donde, los dueños del capital poseen exclusivamente la plataforma, es decir, el algoritmo que permite conectar a los agentes, al igual, que controlar a los trabajadores, por su parte, el capital fijo y el mantenimiento del mismo, entre otros, están tercerizados, normalmente quienes están asumiendo esta carga son los trabajadores, este modelo, "implica un cambio en la propiedad privaba, antes adquiríamos bienes, ahora los alquilamos, antes vendíamos nuestra fuerza de trabajo, ahora "pagamos", para vender nuestra fuerza de trabajo" (Armesilla, 2019, p. 6).

La austeridad, por su parte, se presenta como tendencia a disminuir al mínimo los gastos, lo cual, no es una tendencia nueva, el modelo tradicional de antaño que más se acerca al modelo, es "el mercado de los jornaleros -trabajadores de agricultura, trabajadores portuarios u otros trabajadores de bajos ingresos-, que se presentaban en un lugar a la mañana con la esperanza de encontrar un trabajo por el día" (Srnicek, 2018, p. 74); en la actualidad, lo innovador es el uso de las tecnologías para la extensión de esta modalidad, donde, la venta de la fuerza de trabajo para actividades de producción de bienes y servicios antes no transables por unidad, se convierten transables a destajo, e intercambiables a nivel global, extendiendo el modelo toyotista de la tercera revolución industrial, *Just in Time*, a los trabajadores, es decir, la fuerza de trabajo, se convierte en trabajadores *Just in Time*, vinculados para actividades determinadas en tiempos expeditos.

En relación, al papel de los algoritmos, se reconoce su papel central en la gestión de los trabajadores, en especial, por medio de la asignación de actividades y conexión entre los diferentes agentes económicos, al igual que, a través del seguimiento y control de las actividades, donde, los algoritmos asignan actividades privilegiando a unos trabajadores sobre otros, así mismo, evalúan, valoran y califican la realización de la tarea asignada, lo que se denomina gestión algorítmica del trabajo.

Por último, resaltar la imposición unilateral de las reglas por parte de las plataformas, las cuales "tienden a configurar unilateralmente la arquitectura de gobernanza (…) a través de sus contratos de servicios, que deben ser previamente aceptados por los trabajadores, clientes y empresas" (OIT, 2021, p.3), con el fin de poder utilizar la plataforma, lo que les permite definir las condiciones, posibilidades y limitaciones de la interacción de los diferentes agentes.

Para Bedoya & Peláez (2021) al analizar las plataformas es importante distinguir, las plataformas que son solo intermediarias, con las plataformas que prestan el servicio que dicen intermediar, para estos autores, en un inicio las plataformas solo eran intermediarias de los agentes económicos para hacer coincidir la oferta y la demanda, en un momento ulterior, muchas de estas plataformas se han convertido en prestadoras del servicio, ya que direccionan la forma de la intermediación, caso de ello, son las plataformas de domicilios, que fijan las tarifas, establecen a quien le ofrecen determinados servicios, y premian y castigan a los trabajadores, entre otros, así, las plataformas de domicilios,

> "Vinieron a estructurar el servicio de delivery que, si bien existía como actividad económica (algunas pizzerías y locales gastronómicos tenían repartidoras/es), no constituía un mercado organizado. De modo tal que el *core* de estas empresas reside en desarrollar un software (algoritmos) que permita organizar la logística de última milla (qué repartidor/a busca qué pedido, con qué tarifa y hacia dónde lo lleva) y crear un mercado de este servicio de logística, a través de la generación y administración de la demanda" (Haidar et al., 2021, p.9).

En los últimos años, se ha dado un aumento considerable del número de plataformas domiciliarias (y de ubicación) en el mundo, para la OIT, "el número de plataformas en línea basadas en la web y en la ubicación (servicios de taxi y de reparto) aumentó de 142 en 2010 a más de 777 en 2020" (2021, p. 2).

Dentro de las plataformas de domicilios, uno de los negocios más exitoso es el de la empresa Rappi, fundada en el año 2015 por 3 empresarios colombianos, Simón Borrero, Sebastián Mejía y Felipe Villamarín, que nació como una plataforma de domicilios, y en la actualidad, presenta una amplia diversificación en sus áreas de influencia, integrando diferentes servicios, entre ellos, junto a los domicilios, servicios de mensajería, logística y financieros, esta diversificación es una expresión del capitalismo financiero y monopólico en el que se gesta esta unidad económica.

Rappi surgió con un capital de USD 2 millones, "Tres años después, la compañía recaudó más de USD 200 millones en fondos y más recientemente entró en la esfera de interés del Vision Fund de SoftBank, con una inversión de USD 1.000 millones" (Sánchez & Maldonado, 2020, p.103), convirtiéndose en la primera empresa unicornio[1] colombiana, que actualmente opera, aparte de Colombia (presencia en más de 40 ciudades), en Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Perú y Uruguay.

Los ingresos que genera la plataforma provienen de la venta de sus servicios, el cobro por publicidad, y "el servicio de Rappi Premium, en el que el usuario paga 20 mil pesos colombianos mensuales para que los envíos sean gratis y reciba hasta 25 mil pesos al mes en una sección escogida por la aplicación" (Rodriguez, 2021, p.8), en entrevista con iProUP[2] Sebastián Mejía, comenta que, "Rappi no genera utilidades. Utilizamos todos los recursos para nuestra expansión territorial, mejorar la tecnología y alcanzar nuevos talentos" (Casino, iProUP, 31 de enero de 2020).

De acuerdo a la Superintendencia de industria y comercio de Colombia, Rappi "es un proveedor de bienes y servicios a través de medios electrónicos; de acuerdo a las actividades económicas que registra en el Registro Único Empresarial (RUES) su ejercicio está enfocado a las actividades de desarrollo tecnológico" (Rodríguez, 2020, p.19), que en su materialización opera en diversos negocios; a continuación, se desarrolla la descripción del funcionamiento de Rappi, desde la parte operativa, por medio, especialmente, de artículos de prensa e información que se encuentra en la página oficial del negocio, ya que la literatura

[1] Se denomina empresa unicornio, a cualquier unidad económica que obtenga una valorización de 1 billón de dólares durante sus primeros años, con el mismo fundador.
[2] Portal web de noticias argentino, especializado en temas de tecnología, economía digital, blockchain, criptomonedas, inteligencia artificial y start ups.

académica es escasa en este punto, destacando tres trabajos al respecto, la tesis de Rodríguez J.P. (2020) “Estudio de condiciones de operación de los rappitenderos para el sector de Chicó Norte”, la tesis de Rodríguez M.I. (2021) “Rappi, ¿de la colaboración a la precarización?”, y el informe “Las plataformas de reparto en Argentina: entre el cambio de gobierno y la pandemia” de Haidar et al. (2021).

Respecto a los diferentes negocios en los que opera Rappi, “los directivos de la empresa se han propuesto ser una “superapp” para América Latina”, lo que significa, que “Rappi abre las alas y se mete en nuevos negocios más allá del de domicilios” ” (Vargas, El colombiano, 27 de septiembre de 2021), negocios que a veces no nacen de la inicitiva de sus dueños, sino de los usuarios, “La plataforma contaba con un espacio, un buzón de sugerencias (…). Los emprendedores (…) notaron que el público les hacía pedidos que no habían contemplado, como órdenes de restaurantes carentes de delivery, compras de supermercado y hasta dinero en efectivo” (Casino, iProUP, 31 de enero de 2020).

El buzón de sugerencias de Rappi, se convierte en el modelo más representativo de la gestión de datos de la economía por plataformas, los datos se obtienen de manera gratuita y después de procesarlos generan gran valor, siendo, esta estrategía la que le ha permitido a la empresa asegurar su demanda, e irse configurando como el monopolio multifacético que actualmente se está construyendo.

De acuerdo a lo anterior, las más representativas diversificaciones de Rappi, son:

- Rappi. El servicio ofrecido originalmente, fue el domicilio de comidas de restaurantes de zonas aledañas al usuario, posteriormente, se ofreció el servicio de domicilios para artículos que se consiguen en mercados y farmacias (Rappi.com.co).
- Rappi Turbo. Servicio que ofrece el envío de productos en menos de 10 minutos, esta línea de negocios, ha posibilitado la creación de alrededor de 60 Dark Stores (Bodegas intermedias) en las principales ciudades de Colombia “organizadas internamente de manera óptima para que permita agilidad (…) bajo un concepto de cercanía y conveniencia, a lugares que están en un radio de máximo 2 kilómetros” (Comercio, La República, 01 de diciembre de 2021) del usuario.

- Rappi “Taxi”. Alianza de Rappi con la empresa de transporte Taxis Libres, que esperaba cuando Salió al mercado la participación de alrededor de 10.000 taxistas y su articulación con Rappipay, “las personas que cuenten con la app de Rappi podrán encontrar el botón “Taxi”, el cual les permitirá solicitar el servicio cuanto lo necesiten y bajo un sistema de pago digital” (Redacción tecnósfera, El tiempo, 19 de septiembre de 2019).
- Rappi “envío”. Alianza de Rappi con la empresa Logística Nacional, que desde su plataforma, ofrece el servicio de envíos a nivel nacional.
- Rappi Travel. Línea de negocios que ofrece los servicios de una agencia de viajes, que aspira para finales del año 2022 “al menos haber movido mas de 150.000 pasajeros, eso serán unas 80.000 órdenes por unos 16 millones de dólares” (Transporte Aéreo, Semana, 17 de noviembre de 2021).
- Rappipay, Rappicard, Rappibank y RapiCash. Servicios del sector financiero, el primero, que se constituye en un sistema de pago digital, el segundo, que es una tarjeta de crédito, el tercero, un banco surgido de la alianza con Davivienda, y el cuarto, un servicio de cajero automático a domicilio que permite la entrega de hasta $200.000 pesos.
- RappiFavor y Rappiantojos. Servicios “en los cuales solicitas que un Rappitendero te haga las vueltas pagando por el servicio por hora, desde pagar las cuentas, sacar al tu perro, traerte las llaves que se te quedaron o te haga cualquier favor que necesites” (Rappi.com.co).

De acuerdo a la compañía, Rappi es una empresa que trabaja por mejorar la calidad de vida de sus usuarios, “porque te regala tiempo para que lo compartas como quieras y con quien quieras, haciendo lo que en realidad disfrutas ¡porque sabemos que el tiempo es preciado y vale oro!” (https://blog.rappi.com). Esto, por medio de una aplicación “que conecta a los clientes con una red de Rappitenderos y estos a su vez se conectan con los comercios más cercanos para conseguir los productos y servicios que les solicitan en nuestra plataforma, y llevarlos al lugar” indicado por el usuario (https://blog.rappi.com).

Pero, ¿cómo funciona la plataforma Rappi para domicilios?, desde el punto de vista operativo, el funcionamiento comienza cuando el usuario descarga la aplicación de manera gratuita, sea mediante la PlayStore o la página web de la empresa (Rappi.com.co), posteriormente, el usuario se registra o entra a su cuenta; dentro de la aplicación este realiza

un pedido, que consiste en seleccionar los bienes en los que está interesado de un establecimiento determinado, especificando a su vez la dirección de entrega, siguiendo, el usuario paga el pedido (también puede elegir pago en efectivo contra entrega), el precio que paga el usuario incluye, el costo del producto, la tarifa del servicio, el costo de envío y la propina, esta última de carácter opcional.

Gráfica 1. Ejemplo de pedido en Rappi (domicilios). Parte 1

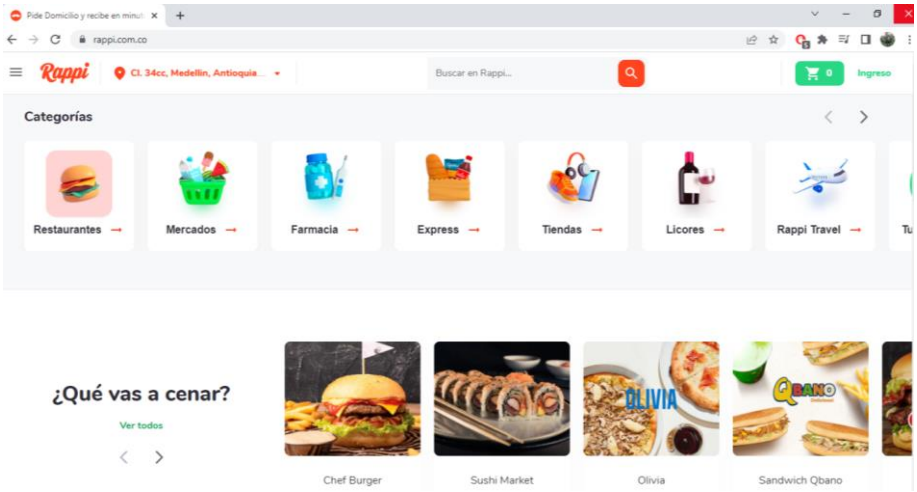


Imagen: Propia

Gráfica 2. Ejemplo de pedido en Rappi (domicilios). Parte 2

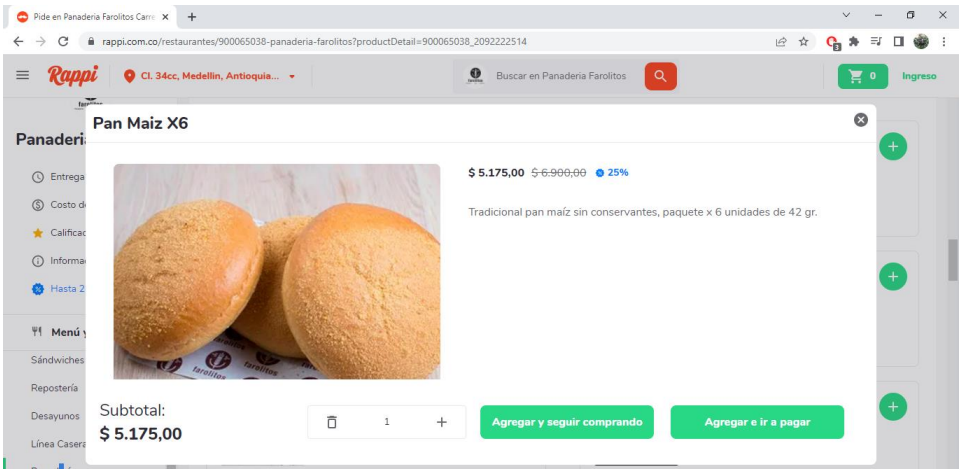


Imagen: Propia

Gráfica 3. Ejemplo de pedido en Rappi (domicilios). Parte 3

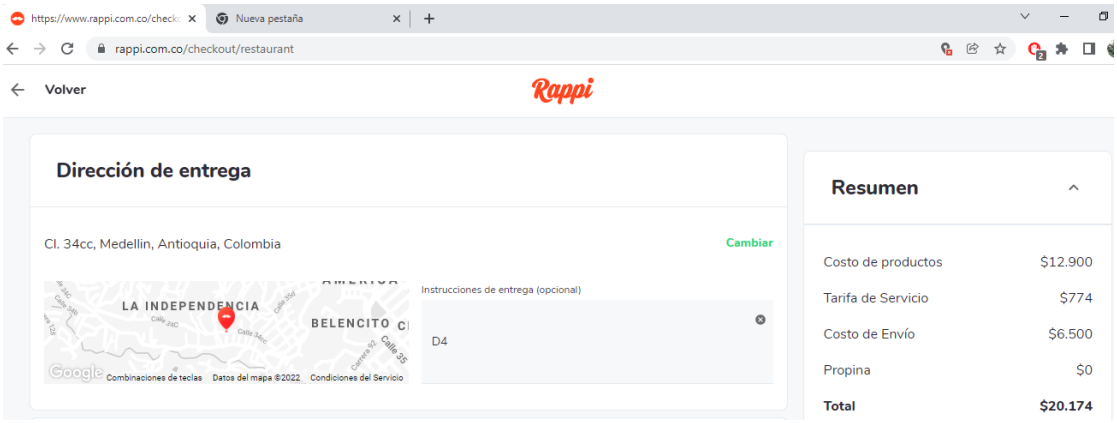


Imagen: Propia

Después que el usuario haya pagado y/o confirmado el pedido, la aplicación dirige el pedido al domiciliario más opcionado según la parametrización del algoritmo y le confirma la orden al restaurante, cuando ambos, domiciliario y restaurante aceptan el pedido, el primero se dirige al restaurante, espera y recoge la orden y se la lleva al usuario; de acuerdo a lo anterior, para el funcionamiento de Rappi, entran en relación tres agentes, el usuario o cliente, que es quien requiere el servicio (domicilio) y el bien (producto a transportar) y por ello paga; los domiciliarios o rappitenderos; y los restaurantes o empresas afiliadas, antes exponer la relación de Rappi con los trabajadores, se abordará la relación con las restaurantes.

Para su operación, Rappi suscribe contratos con los diferentes negocios que son quienes proveen los bienes requeridos por los usuarios, para Haidar et al. (2021), los contratos con los diversos negocios son muy similares, primero, la plataforma se autodenomina exclusivamente como intermediaria y por tanto, sin ningún vínculo aparte de la intermediación con los negocios, segundo, el servicio de intermediación se basa principalmente en la publicidad de los negocios y sus productos en la plataforma, y la coordinación del envío por medio de los domiciliarios, tercero, por la plataforma prestar estos servicios cobra un porcentaje de comisión por cada venta, este porcentaje depende de la negociación con cada restaurante, siendo un factor de estipulación de la misma la exclusividad, al igual, que el tipo de publicidad que la aplicación realiza respecto al negocio, es decir, si es uno de los primeros en aparecer en la búsqueda o de los sugeridos para los usuarios, entre otros, igualmente, “el local puede pagar por anuncios “customizados”, es

decir, enviados en forma específica a determinados clientes, de acuerdo a sus hábitos de consumo" (Haidar et al., 2021, p.19).

El hecho que la plataforma se encargue de la coordinación del envío, hace que los negocios se centren en su *core business* (actividad económica), despreocupándose de la logística de distribución, lo que implica en términos laborales, la desresponsabilidad empresarial, tanto de las plataformas, como de los restaurantes o comerciantes hacia los trabajadores, y de los riesgos de este tipo de trabajo, donde se subraya el riesgo de tránsito. Este último, es la probabilidad de materialización de un suceso no deseado que involucra un vehículo o peatón en las vías o espacios públicos de la ciudad.

Un aspecto a resaltar de la relación entre Rappi y los negocios, es su asimetría a favor de la plataforma, caracterizada principalmente por, "i) la determinación de comisiones abusivas, ii) el control por medio de la gestión algorítmica, iii) la inducción de decisiones sobre los procesos productivos" (Haidar et al., 2021, p.21). Respecto al primer punto, como se expuso anteriormente, por los servicios prestados las plataformas cobran al restaurante (o productor) un porcentaje sobre cada compra, dicho porcentaje es establecido unilateralmente por Rappi; por su parte, la gestión algorítmica hace referencia especialmente, al control de los restaurantes mediante el análisis de los datos, entre ellos, producción, tiempo de conexión, número de pedidos aceptados, número de quejas, calificación de los clientes, tiempos de preparación, promociones, entre otros.

Por último, la aplicación por medio de la imposición de los tiempos de reparto, influye en los tiempos de preparación de los alimentos y por tanto, en las decisiones sobre los procesos productivos de los restaurantes, al igual, que por medio de las estadísticas, proyecciones de ventas y promociones (asumidas por los restaurantes).

> "Todos estos mecanismos de gestión algorítmica, medición y control, son muy similares a aquellos a los que se ven sometidos quienes trabajan realizando los repartos. Y tal como sucede en ese caso, no existen al momento mayores regulaciones que pongan límites a estas prácticas unilaterales y abusivas" (Haidar et al., 2021, p.24).

Por tanto, tanto negocios como trabajadores son instrumentos para la acumulación del capital de las plataformas, respecto a los domiciliarios, se parte de la afirmación, que el auge del

modelo de Rappi, “se basa en gran medida en un segmento de trabajadores con salarios bajos que garantizan un suministro suficiente para impulsar el modelo a pedido” (Sánchez & Maldonado, 2020, p.105), al igual, que por un mercado laboral desestructurado, con altos índices de desempleo, y de trabajo precario sea formal o informal, que hace que, la población marginal y vulnerable, sea nacional o migrante, encuentre en este modelo una de las pocas oportunidades de obtener ingresos, con bajos requisitos[3].

La relación que establece Rappi con los domiciliarios, se da mediante un contrato civil de mandato, denominado, *contrato de mandato remunerado celebrado por medios electrónicos*, el cual es un,

> “acuerdo de voluntades celebrado entre el Consumidor y el Mandatario, por medio del cual el Consumidor solicita, a través de la Plataforma, la gestión de un encargo al Mandatario, obligándose este último a cumplir con dicho encargo por cuenta y riesgo propio, a cambio de recibir una remuneración como contraprestación” (https://legal.rappi.com).

Para Maldonado (2020), en este tipo de contrato se diferencian claramente las tres partes, el operador de la plataforma, el mandatario y el consumidor; el operador de la plataforma, en este caso Rappi, se limita a operar y velar por el adecuado funcionamiento de la misma, el mandatario o rappitendero, es una persona natural que acepta la realización del encargo por “cuenta y riesgo propio” sin comprometer ni al consumidor ni al operador de la plataforma, y el consumidor, otra persona natural que paga por la realización del encargo tanto al mandatario como al operador de la plataforma.

En virtud de este tipo de contratación civil, donde la actividad se realiza por cuenta y riesgo propio, los riesgos que eran asumidos por las instituciones de seguridad social, ahora se subrogan a una póliza de accidentes personales que es de obligatoria adquisición para los

[3] Para ser un domiciliario solo se requiere ser mayor de edad, tener un teléfono con sistema operativo Android 5.0 o más, contar con la aplicación instalada y la cuenta creada de rappitendero, en la cuenta se deben subir los documentos que básicamente son el documento de identidad, y se trabaja en un vehículo con motor los papeles del mismo (SOAT, tarjeta de propiedad y licencia de conducción), “Una vez registrado y teniendo a la mano los documentos que exigen para dar una cuenta en Rappi se debe acercar a una de las oficinas, para validar la información debe ingresar a la página http://soyrappi.com/offices y así encontrará la oficina más cercana para el entrenamiento. En el entrenamiento se realiza una capacitación para el manejo de la aplicación y el modo de operación, también un test psicológico. Si el aspirante a trabajar en la plataforma pasa los exámenes que se le realizan queda activado de forma inmediata para trabajar” (Rodríguez, 2020, p.15).

rappitenderos, aparte de esta, la aplicación incentiva la suscripción de pólizas de vida, de responsabilidad civil extracontractual para motos, o pólizas para bicicletas.

Por ende, bajo esta figura de contrato civil, los trabajadores, no son considerados como tal y consecuentemente no tienen condiciones ni derechos laborales, primando el modelo de negocios a costa de las condiciones de los trabajadores, la constatación de esta afirmación, se puede evidenciar con el estudio de Abílio et al. (2020) sobre las condiciones de trabajo durante la pandemia del COVID-19 de las principales plataformas de Brasil, especialmente IFood, Uber eats, Rappi y Loggi, los principales resultados del estudio, demuestran el aumento de la demanda de los servicios de dichas plataformas, "A Rappi, por exemplo, declarou um aumento de cerca de 30% das entregas em toda América Latina (…) Esse cenário contrasta com a manutenção de longas jornadas acompanhadas de queda da remuneração dos trabalhadores do setor" (Abílio et al., 2020, p.4).

El estudio de Abílio et al. (2020) evidencia, que la remuneración por semana disminuyó, a la vez que las horas de trabajo aumentaron en consecuencia del aumento de los pedidos de la plataformas, donde, los trabajadores, no solo no contaron con los beneficios de este aumento de demanda, sino que tampoco tuvieron ningún tipo de protección especial en términos de derecho, ya que la plataforma no reconoce relación laboral alguna; este punto, al igual, que la consideración de los domicilarios como trabajadores subordinados por medio de plataformas se seguirá exponiendo en el próximo apartado.

3.2. El trabajo subordinado por medio de plataformas

En términos generales, el trabajo por plataformas es aquel que realiza un trabajador, es decir, alguien que coloca a disposición su fuerza de trabajo, mediante una plataforma o infraestructura digital, para Rodríguez (2017), este modelo posibilita el acceso al trabajo a un número más amplio de personas que por sus condiciones particulares no pueden trasladarse a un sitio (fábrica) en momentos determinados (jornada laboral), favoreciendo la oferta de trabajo de amplias poblaciones.

Para Graham et al. (2017) el aumento del trabajo digital tiene como base dos hechos, por un lado, el aumento del desempleo y el subempleo a nivel mundial, por otro lado, el aumento de la conectividad y el acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones; complementando con Gandini (2018), este tipo de trabajo se caracteriza por reclutar grandes cantidades de trabajadores y presentar bajos ingresos para los mismos.

Los trabajadores ven en las plataformas, fuentes prometedoras de ingresos, especialmente, en mercados laborales débiles y no estructurados, siendo estos recursos, en su mayoría, los únicos que consiguen para su sustento, estos ingresos varían significativamente dependiendo del país, sin embargo, en general, "los trabajadores de los países en desarrollo tienden a ganar menos que los de los países desarrollados; en las plataformas de trabajadores autónomos, por ejemplo, ganan un 60 por ciento menos" (OIT, 2021, p.7), aunque el perfil requerido y las actividades realizadas sean iguales.

Para Haidar et al. (2021), si bien el trabajo por plataformas es una oportunidad de trabajo y con ello de generación de ingresos, tanto para la población nacional como para los migrantes, que no han conseguido un trabajo con buenas condiciones, "el trabajo que generan las plataformas es informal, sin ingresos mínimos garantizados y con condiciones de trabajo precarias: las y los repartidores aportan sus activos, asumen los riesgos y también los costos laborales y vitales de la actividad de reparto" (Haidar et al., 2021, p.54).

Por tanto, el trabajo por plataformas revive un antiguo modelo de hiperconcentración de capital y precarización del trabajo, visibilizando a nivel mundial, las condiciones generalizadas del trabajo marginal, de acuerdo a lo anterior, para Abílio (2020), el trabajo por plataformas,

> "(…) no puede entenderse solo como una especie de punta del iceberg del neoliberalismo y la flexibilización del trabajo, y mucho menos como un mero resultado de la innovación tecnológica. Es necesario entender que da visibilidad, en una perspectiva global, a elementos que insistentemente se invisibilizan y se asocian directamente con la constitución de la periferia en su especificidad en el desarrollo capitalista" (p.113).

Las plataformas dan lugar a dos tipos de relaciones de trabajo, las que se gestan con los trabajadores contratados directamente por la plataforma, que constituyen una minoría y se

encargan del *Core Business* del negocio; y las que se gestan con los trabajadores que realizan su actividad a través de la plataforma, los cuales, siendo la mayoría, no son considerados trabajadores, sino que se les denomina colaboradores o prestadores de servicios por cuenta y riesgo propio.

Estos dos tipo de relaciones, acentúan lo que Salama (2018), Rodríguez (2017) y Marotta, Lauriño & Zambrano (2019) llaman la bipolaridad del mundo del trabajo, lo que implica, por un lado, trabajadores plenamente incluidos, con buenos empleos, bien remunerados, con estabilidad, altos niveles de satisfacción, con cobertura de seguridad y prestaciones sociales, con alta educación, calificación y círculos sociales que les facilita incorporarse y acceder a dichas opciones; y del otro lado, trabajadores que se encuentran en los bordes de la marginalidad, aunque en muchos casos se encuentren desempleados, y cuando consiguen un trabajo o lo crean, en el caso del trabajador informal, lo hacen en malas condiciones, intermitentes, con baja remuneración, seguridad y prestaciones sociales mínimas o nulas, y con fuertes cargas de inseguridad e insatisfacción, dichos trabajadores normalmente tienen una calificación media o baja, y se encuentran en un entorno donde sus familiares y amigos presentan condiciones similares.

Al analizar el trabajo que se realiza a través de una plataforma, se encuentra que prevalece la característica de subordinación, para Abílio et al. (2021) "as plataformas digitais como um novo meio poderoso pelo qual as relações de trabalho vêm se reestruturando, sem, entretanto, incorrer em um determinismo tecnológico que mistifique os processos sociais que envolvem décadas de flexibilização e transformação no trabalho" (p. 28), por ende, el proceso de flexibilización en beneficio de la explotación capitalista del trabajo, que se ha venido gestando históricamente encuentra en las plataformas medios de materialización por medio de los trabajadores *Just in Time*.

La denominación de trabajadores *Just in Time,* implica que los trabajadores están disponibles en la plataforma por cuantiosas horas al día, pero solo son "utilizados" y "remunerados" por el "tiempo efectivo de producción", es decir, trabajan bajo demanda en actividades puntuales por un pago a destajo o por actividad realizada, sin contrato laboral, sino con una vinculación por contrato civil y por adhesión, sin embargo, este contrato no significa independencia para

el trabajador, al contrario, el trabajador está subordinado a la plataforma, en cuanto, esta determina el qué y el cómo de la actividad.

> Esta subordinação se dá através de um meio de produção que permite a imposição de formas de trabalho – (auto)gerenciamento, controle e monitoramento (algorítmico) –, de recrutamento (aleatório ou não), de adesão ou desligamento, de conduta e de comportamento empreendedor. Ou seja, um tipo de produção na qual o trabalhador, individual ou coletivo, não interfere diretamente no "quê" e no "como" se produz, seja uma mercadoria tangível ou intangível, seja um serviço que se realiza remota ou presencialmente Assim, a forma industrial de organização do trabalho persiste, mesmo que aparentemente se viva entre ruínas de trabalhos e fábricas (Abílio et al., 2021, p.44).

La afirmación de Abílio et al. (2021) de la persistencia de la "forma industrial de organización del trabajo" en las plataformas por medio de la figura de la subordinación, se sustenta en, que los trabajadores no son dueños del medio de producción por excelencia de este tipo de negocios, la plataforma, por tanto, las empresas al ser dueñas de las plataformas, captan el capital y deciden lo central del proceso de producción (el qué y el cómo), al igual, que realizan el control de la actividad del trabajador.

Complementando con Grohmann (2020), la subordinación se da mediante la gestión algorítmica del trabajo, basada en el seguimiento y direccionamiento de las acciones de los trabajadores por medio de los algoritmos, las características de esta gestión algorítmica, para Mölhmann & Zalmansson (2017), citados por Grohmann (2020), son, "a) rastreamento e avaliação permanentes do comportamento e do desempenho dos trabalhadores; b) automatização de decisões por meio de algoritmos; c) menor transparência algorítmica, com os trabalhadores não tendo acesso ao conjunto de regras que regem os algoritmos" (p.114). No obstante, habrá que reconocer con Graham et al. (2017), que el capitalismo se ha basado en la explotación y las relaciones asimétricas entre el trabajo y el capital, y por tanto, no habrá que esperar que la incursión de las actuales tecnologías en los procesos de trabajo cambie esa lógica.

Otro elemento a considerar, es la ideología del emprendimiento o autoempleo, la cual, enmascara las deficiencias estructurales, y se alimenta de la autoexplotación, el lenguaje capitalista promulga hoy más que nunca "tu éxito depende sólo de ti. Tendencia que si se intensifica cuando las empresas afirman que las aplicaciones o plataformas digitales están

disponibles para las personas que quieren ofrecer y mejorar su negocio" (Antunes & Filgueiras, 2020, p.31), de esa manera, para Amorim & Grohmann (2021), citados por Abílio et al. (2021), el emprendimiento es un dispositivo ideologico y gerencial, "do capital sobre a clase trabalhadora, que cria um novo e sedutor léxico de coerções e consensos, ao mesmo tempo que transfere ao trabalhador toda a carga de responsabilidades sobre o erro e o acerto" (p.47).

De acuerdo a lo anterior, las plataformas transforman la relación clásica empleador – empleado, fomentando el emprendimiento a pequeña escala o microemprendimiento, por tanto, los trabajadores al pasar a ser colaboradores, dejan de estar en una relación de trabajadores dependientes a ser trabajadores independientes o por cuenta propia, considerando las implicaciones en términos de informalidad, que este cambio acarrea.

Para Serrano (2017), "las aplicaciones informáticas están generando trabajos que, de momento, cabe incluirlos dentro de la economía informal. Esta economía representa un importante obstáculo para los derechos de los trabajadores" (p.2), entre ellos, la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, la asociación, y las condiciones de trabajo decente, entre otros; igualmente, para Haidar et al. (2021) "el trabajo de plataformas también es informal, sin protección laboral alguna, con lo cual se produciría una suerte de movilidad horizontal desde una informalidad a otra" (p.52).

En este caso, la informalidad esta asociada al limbo jurídico que viven los trabajadores por pataformas, para la OIT (2021) uno de los mayores retos del trabajo por plataformas es la regulación, la cual, en la actualidad, ha sido insipiente y depende de cada país, uno de los temas centrales de la misma es responder a la pregunta, ¿son trabajadores o contratistas independientes?, lo cual, es de vital importancia, ya que "las plataformas de economía colaborativa han acudido a figuras contractuales propias del derecho civil o comercial, como son el contrato de mandato y el contrato de compraventa, al igual que la adquisición de pólizas en el mercado asegurador" (Maldonado, 2020), con el fin de encubrir verdaderas relaciones de trabajo.

Bajo dicho interrogante, Ramírez & Et alter (2021) realizan la revisión y análisis de 38 decisiones judiciales desde el año 2016 hasta el 2021, en diferentes latitudes del mundo, para

identificar los fallos que declararon o no la relación laboral de los trabajadores por plataformas, de las 38 sentencias analizadas por los investigadores, 30 sentencias (79%) declararon la existencia de una relación laboral, mientras que solo en ocho casos no se declaró su existencia (21%). Los fallos que han reconocido la existencia de la relación laboral, se basan en la justificación de la primacía de la realidad sobre las formas jurídicas, rechazando los contenidos de los contratos civiles y comerciales de las plataformas, y dejando sin validez la defensa de las empresas demandadas, que han argumentado que no ejercen ni la subordinación ni la acción disciplinaria, postulando, "la autonomía e independencia de los domiciliarios y conductores para el desempeño de la labor. (…) [y] describiendo a la aplicación como una simple intermediaria entre la oferta y la demanda de servicios" (Ramírez & Et alter, 2021, p.9).

Los cuatro argumentos en los cuales se fundamentan los fallos para determinar la subordinación, es decir, la existencia de la relación laboral que implican los trabajos por plataformas, son, la libertad restringida de los trabajadores, debido a que el algoritmo determina la intermediación oferta-demanda, y entre otros, establece las tarifas; los sistemas de calificación que prescriben las características de la prestación del servicio, y de acuerdo a ello, premian y sancionan a los trabajadores; el control disciplinario, que permite vigilar ininterrumpidamente la realización de la labor; y el poder de inactivación temporal o definitiva de la cuenta del "colaborador", lo que implica el ejercicio efectivo del despido.

Sin embargo, estos antecedentes normativos no han significado una mejora general para los trabajadores por plataformas, los cuales, como respuesta a sus condiciones inadecuadas, se han movilizado. De acuerdo al informe de Trappmann et al. (2020) del Índice de Leeds (índice único de conflictividad laboral), se evidencia el aumento a nivel mundial de las movilizaciones de los trabajadores por plataformas, especialmente de domicilios, que tienen su mayor medio de acción en la desconexión, resaltando, que las causas, "que accionan los conflictos no están necesariamente vinculadas a las características novedosas del trabajo a través de plataformas, sino en mayor medida a los conflictos «clásicos» relativos a la calidad de la distribución salarial y las condiciones de trabajo" (Trappmann et al., 2020, p.2).

En otro estudio sobre conflictividad laboral, Sánchez & Maldonado (2020) rastrearón alrededor de 19 movilizaciones por parte de trabajadores de Rappi en diferentes medios de

prensa, dentro de las manifestaciones cubiertas, los investigadores destacan, el plantón en la sede de Rappi Bogotá (La República, 19 de octubre de 2018) en pro del reconocimiento de los recargos por tiempos de espera y lluvia, la quema de maletas frente a las oficinas de Rappi exigiendo mejores condiciones laborales (Caracol, 9 de julio de 2019), en referencia especialmente a la vulnerabilidad en caso de enfermedades comunes y accidentes y riesgos profesionales.

En el 2019 el "Paro hora 0" de rappitenderos en la ciudad de Medellín (El Tiempo, 1 de diciembre de 2019), en marzo de 2020 las movilizaciones (El Tiempo, 2 de marzo de 2020d), especialmente por la disminución de las ganancias en cada pedido y los bloqueos y sanciones a las cuentas; subrayando, que las movilizaciones no solo se han dado en Colombia, también, países como Brasil han empezado a ver manifestaciones en el año 2020 (Dinero, 15 agosto de 2020), como lo exponen Sánchez & Maldonado (2020) "la oscuridad del algoritmo ha sido una de las formas de opresión más fuertes de la plataforma sobre sus trabajadores y, por tanto, uno de los asuntos de interés clave del movimiento de repartidores en Colombia" (p.112).

Consecuentemente, a raíz de las cada vez más frecuentes movilizaciones, nace la Unión de Trabajadores de Plataformas –Unidapp-, que a la par de estar conformada por "trabajadores digitales", es el primer sindicato del país que funciona de manera digital, este "sindicato es el fruto de las inconformidades que los trabajadores de aplicaciones, en especial domiciliarios", (Economía, Pulzo, 09 de octubre de 2020), si bien, el mismo ha presentado una gestión de importancia para la visibilización de los trabajadores y sus condiciones, todavía en Colombia, no se ha logrado una normatividad clara y adecuada para la situación.

En este orden de ideas, para ayudar a comprender el fenómeno del trabajo por plataformas en Colombia, y apreciar empíricamente el sustento teórico abordado en esta primera parte, en la segunda parte, se expone el estudio de caso de los trabajadores por plataformas domiciliarias en la ciudad de Medellín.

SEGUNDA PARTE: LOS TRABAJADORES POR PLATAFORMAS DE DOMICILIOS EN MEDELLÍN

En la primera parte de la presente tesis, se desarrollarón las bases teóricas que permiten sustentar la generación y distribución de valor en el trabajo no clásico, reconociendo, que este tipo de trabajo que no se circunscribe al capitalismo industrial, sigue presentando subsunción al capital, y por tanto, parte del valor generado por el trabajador, se lo apropia el dueño de las plataformas (plusvalía), resaltando que los derechos laborales[4] que fueron ganados por el movimiento obrero en el capitalismo industrial, y parcialmente aplicados en países como Colombia, se han pérdido, para estos actuales trabajadores que son denominados colaboradores o trabajadores independientes, a los cuales, no se les reconoce relación laboral alguna.

Los trabajadores por plataformas, son trabajadores *Just in time*, que se someten a largas jornadas de trabajo, por un pago a destajo o actividad realizada, bajo la gestión algorítmica de su actividad, asumiendo los costos de los medios de producción, a excepción del medio de producción que permite el control del trabajo, que es la plataforma, y afrontando todos los riesgos que conlleva su labor, sin ningún tipo de derecho laboral, lo que hace postular, la precarización que implica el trabajo por plataformas en las actuales condiciones.

En este orden de ideas, en esta segunda parte se exponen los resultados del estudio de caso de los Trabajadores por plataformas de domicilios -TPD- en la ciudad de Medellín, que permite cuantificar y evidenciar, los postulados anteriores. Esta sesión, parte de la contextualización del mundo del trabajo en Colombia, con el objeto de situar el estudio de caso, ahora bien, la exposición del caso propiamente, comienza con la caracterización sociodemográfica de los trabajadores, posteriormente, se estudian las particulares de su labor, haciendo énfasis en la estructura de ingresos - costos de su actividad, estructura que posibilita analizar la generación de valor de estos y la retención del mismo.

[4] Los derechos laborales mejoraron la calidad de vida de muchos trabajadores, no obstante, ni en los mejores tiempos del capitalismo industrial fueron extensivos para los trabajadores, ni fueron totalmente satisfactorios para el desarrollo del ser humano.

La afirmación de la precarización que implica el trabajo por plataformas en las actuales condiciones, se refuerza con los resultados del estudio de caso, donde, los trabajadores en su mayoría tienen como fuente exclusiva de ingresos el trabajo por plataformas, principalmente, ejercen la labor los 7 días a la semana, de 8 a 11 horas diarias, siendo una jornada laboral de gran extensión respecto a la máxima legal del mercado formal colombiano (48 horas a la semana), caracterizados por ser una población joven y migrante, que al ser una población vulnerable y con dificultades para acceder al mercado formal, encuentran en las plataformas una ocupación de fácil ingreso y permanencia.

Al analizar la estructura de ingresos y costos de los TPD, se resalta que la relación gastos/ingresos brutos es del 39,62%, es decir, respecto a los ingresos brutos diarios los gastos de vender la fuerza de trabajo equivale al 39,62% de dicho ingreso, porcentaje sobre el valor generado del trabajador que se convierte en otra ganancia para las plataformas, al no tener que asumir dichos costos; por ende, considerando estas condiciones, y las inseguridades que tienen que asumir los trabajadores, se confirma la preocupación por la precarización en este tipo de trabajo subordinado.

4. Contexto. El mundo del trabajo en Colombia

> Cada época se justifica ante la historia por el encuentro de una verdad que alcanza claridad en ella. ¿Cuál será nuestra verdad? ¿Cuál nuestra manifestación?
>
> María Zambrano, 1987

El análisis del trabajo por plataformas es un tema de estudio que ha tomado cada día mayor interés, una gran cantidad de los trabajos que se han realizado al respecto, se han elaborado en los países centrales (Frey & Osborne -2013-; Gandini -2018-; Graham et al. -2017-; OIT -2015, 2018, 2021-; Soriano et al. -2021-; Srnicek -2018-; Vallas & Schor -2020-; entre otros), donde, los gobiernos, la comunidad académica (y la población en general), observan con preocupación el aumento de la precarización de sus mercados de trabajo, situaciones atípicas para sus contextos; sin embargo, el reto para analizar esta situación en los países periféricos, como Colombia, es de gran complejidad, ya que, como lo expone Abílio et al.

(2021) “Como expressar os processos de precarização, degradação e flexibilização em um mercado de trabalho precário, informal, degradado e flexível de nascença?” (p.29).

Como se ha desarrollado en el transcurso de la tesis, se parte de la afirmación que el trabajo por plataformas es un trabajo subordinado que genera plusvalía, y por tanto, sigue estando en situación de explotación y dominio respecto a la relación capital – trabajo, igualmente, se considera, que bajo las actuales condiciones de falta de derechos y poca retención de valor por parte de los trabajadores, el trabajo por plataformas implica precarización, que como se ha evidenciado, es la situación, donde los riesgos y responsabilidades son transferidos de los empleadores a los trabajadores.

Ahora bien, para estudiar estos planteamientos en los fenómenos, se realiza el estudio de caso de los trabajadores por plataformas de domicilios –TPD- en Medellín, resaltando la estructura de ingresos y costos de los mismos; para poder situar este análisis, se parte de exponer algunas características del mundo del trabajo en Colombia, que permite apreciar el contexto general en el que aparece y se consolida el trabajo por plataformas de domicilios para la ciudad.

Para Botero & Zuluaga (2014) retomando a Fisher (1951), en “el caso de economías emergentes como la de Colombia se han identificado unos hechos (hechos tipificados) que sugieren la existencia de un mercado [de trabajo] dual, compuesto por un sector formal y un sector informal” (p.12), para estos autores, la división metodológica de estos dos sectores, implican en un polo, sector formal, la existencia de puestos de trabajo estables, con salarios altos, afiliación a seguridad social, garantías sindicales y derechos laborales; en el otro polo, sector informal, se encuentran las características contrarias del sector formal, acentuando la inestabilidad, baja remuneración, falta de afiliación a seguridad social y pérdida de derechos laborales, situación que Salama (2018), Rodríguez (2017) y Marotta et al. (2019) llaman bipolaridad del mundo del trabajo.

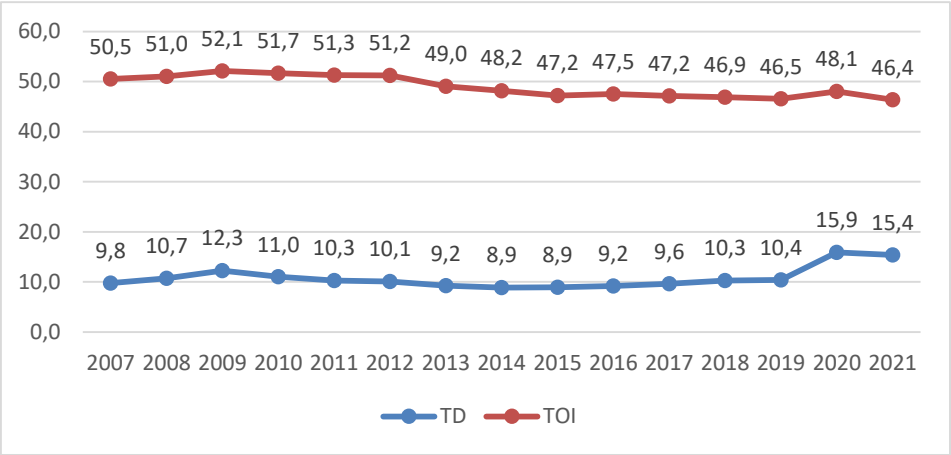
De acuerdo a lo anterior, para Botero & Zuluaga (2014), “a través de hechos que se han acentuado –y tipificado– en el mercado de trabajo, se ha podido establecer que el trabajo informal ya se ha convertido en un factor de segmentación, afectando la calidad del empleo en Colombia” (Botero & Zuluaga, 2014, p.12), los hechos tipificados que los autores resaltan

son, el aumento de los costos laborales por encima de la productividad, que han desincentivado la contratación; el desempleo prolongado que ha afectado especialmente a mujeres y personas de edad avanzada; la desindustrialización y tercerización de los procesos empresariales, que han fomentado la flexibilización laboral; la alta carga de tributación, junto con la falta de acceso al sector financiero por parte de las empresas del sector informal; y la prevalencia de las altas cifras de informalidad de manera histórica, y no cíclica; en este contexto, el trabajo por plataformas en Colombia ha contribuido a agravar la situación de informalidad, por las características que presenta este tipo de trabajo en la actualidad.

Resaltando tres características dentro del mundo del trabajo en Colombia, las cuales son, primero, las altas cifras de desempleo y la informalidad prevalente; segundo, el débil desarrollo de la industria y por tanto, la falta de generalización del trabajo clásico; y, tercero, la apertura económica de los años 90 unida al fortalecimiento de políticas neoliberales, y con ello, la normatización de la deslaboralización de las relaciones de trabajo, es decir, la formalización por vía jurídica de relaciones de trabajo dependientes no consideradas laborales (vínculo contractual entre empleador – empleado).

Primero, dos de los grandes problemas estructurales del mundo del trabajo en Colombia, son las altas cifras de desempleo y la informalidad prevalente, que arrojan a la población trabajadora a opciones precarias con tal de tener una fuente de ingresos, como se evidencia en la siguiente gráfica, que relaciona datos de la última década, donde, la tasa de desempleo (línea azul) ronda el 10% y la tasa de ocupados informales (línea roja) se sitúa en alrededor del 50%; considerando, el comportamiento específico que tuvo la sociedad y la económica fruto de los primeros momentos de la pandemia del Covid-19, en la cual, las mayores tasas de desempleo se vieron a mitad del año 2020 en alrededor del 20% (Dane), y la aparente “disminución” de la informalidad que se dió a la par de la caída de la tasa de participación laboral.

Gráfica 4. Desempleo e informalidad en Colombia



*Información para el Total 13 ciudades y áreas metropolitanas, del trimestre Oct-Dic de cada año, a excepción del año 2021 donde se toma el trimestre Jun - Agt

TD: Tasa de desempleo

TOI: Tasa de ocupados informales

Elaboración: Propia

Fuente: GEIH. Total nacional.

Las situaciones de desempleo e informalidad como factores que facilitan el ingreso y consolidación de las platafomas como opciones de trabajo, y no de ingresos extras como inicialmente se publicitan, es una situación compartida con otros países latinoamericos; para Haidar et al. (2021), quienes estudian la incursión de las plataformas de domicilios en Argentina, los factores decisivos para dicha instalación a comienzos del año 2018 en su país, fueron "un gobierno de orientación neoliberal (…); un mercado de trabajo caracterizado por el aumento del desempleo y la informalidad laboral; la llegada de numerosos grupos de inmigrantes, mayormente venezolanos (…); la preexistencia del reparto de comida como hábito de consumo" (p.9).

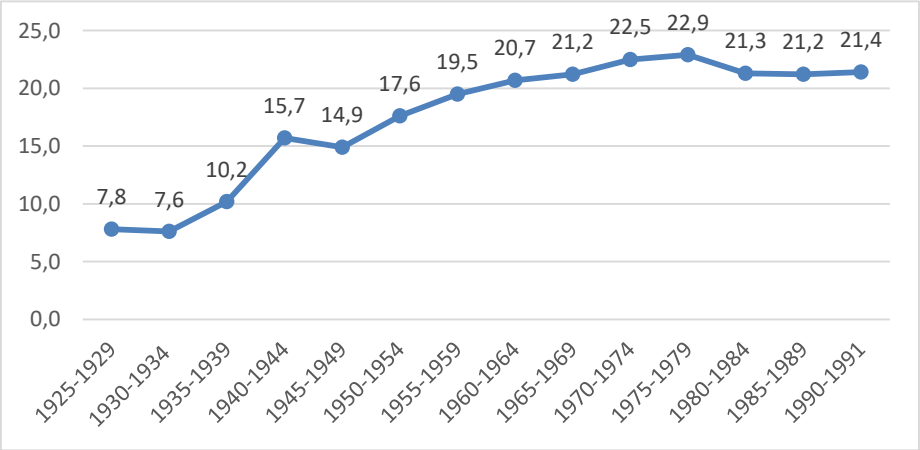
Segundo, el débil desarrollo industrial de la economía colombiana, ha implicado que el trabajo clásico no se haya generalizado en este pais; el sector industrial nació en el siglo XIX, "estrechamente ligado al despegue cafetero y, en alguna a medida, a las políticas del Estado y su creciente intervención en materia de protección, infraestructura, producción y financiación, en una perspectiva de política que "miraba hacia adentro" " (Kalmanovitz,

2019, p.265), sin embargo, la industria nunca ha tenido un pleno desarrollo, y en comparación con otros países presenta un gran atraso.

Para Kalmanovitz (2019), las principales causas de este hecho son, la inestabilidad política que ha afectado al crecimiento económico, la débil inserción en el mercado internacional al depender solamente de exportar café, la falta de innovaciones técnicas y tecnológicas propias, un pequeño mercado interno por el bajo poder adquisitivo de la población, altos costos logísticos o de transporte dentro de economías regionales fragmentadas y con deficiente infraestructura, y una desigual distribución de los recursos productivos, entre ellos, la tierra.

En una línea similar, para Palomino (2019) otras causas se encuentran en la ausencia de políticas que propiciaran la productividad, innovación y modernización, junto con la desigualdad, implicando la subutilización de recursos, entre ellos, un sector agrario empobrecido, que no pudo abastecer de todo lo necesario y a bajos costos a la industria. Como se observa en la siguiente gráfica, la industria empieza a tener mayor peso en el PIB colombiano en la primera mitad del siglo XX, siendo su mejor década los años sesenta, no obstante, ni siquiera en dicho momento llego a estar por encima del 25% de participación.

Gráfica 5. Participación de la industria en el PIB colombiano

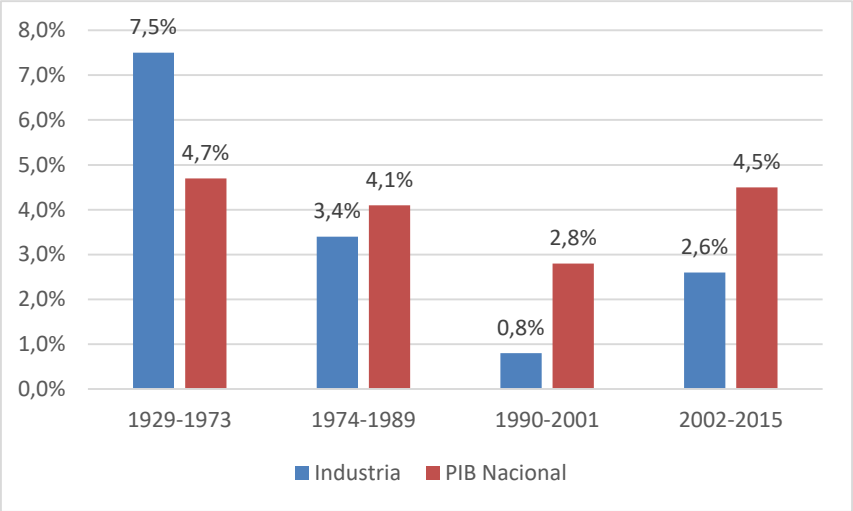


Elaboración: Propia

Fuente: Ocampo, 2015, p.359

El crecimiento industrial, al igual, que el auge del café empezó a perder fuerza en la década de los 80, época en la cual se empieza a dar nuevamente una reprimarización de la economía, basada en las exportaciones de productos mineros, entre ellos, petróleo y carbón. La pérdida de peso de la industria en la economía, se evidencia, entre otros, por la disminución de la inversión en el sector, sus bajas tasas de crecimiento y su cada vez menor generación de empleo; respecto a las bajas tasas de crecimiento, es especialmente ilustrativo la siguiente gráfica, donde se evidencia, que en el periodo de desarrollo industrial, el crecimiento de este sector fue superior (e incluso apalancó) al crecimiento del PIB, no obstante, después de 1974, el crecimiento de la industria se sitúa por debajo del crecimiento del PIB nacional.

Gráfica 6. Crecimiento anual de la industria y el PIB

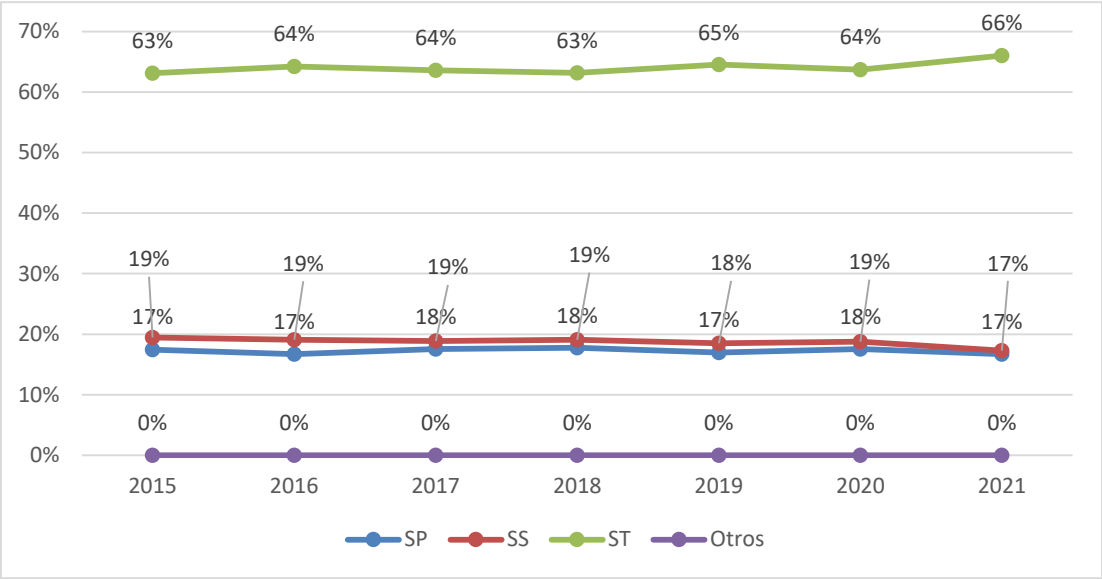


Elaboración: Propia

Fuente: Kalmanovitz, 2019, p.278

En relación a la cada vez menor generación de empleo, la misma se evidencia en la composición de la fuerza de trabajo, como se ilustra en la siguiente gráfica, ello implica que la población trabajadora se ubique mayoritariamente en sectores que no sea el industrial, por ejemplo, para el período de tiempo analizado (2015 – 2021), se encuentra que alrededor del 60% de la población ocupada lo hace en el sector terciario.

Gráfica 7. Composición de la población ocupada en Colombia por sectores económicos



*Información de la composición de la población ocupada según ramas de actividad CIIU 4 A.C, para el trimestre Oct-Dic de cada año, a excepción del año 2021 donde se toma el trimestre Jul - Sep

SP: Sector primario (Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, Explotación de minas y canteras)

SS: Sector secundario (Industrias manufactureras y construcción)

ST: Sector terceario (Comercio y reparación de vehículos, Alojamiento y servicios de comida, Transporte y almacenamiento, Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias, Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana, Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos) Elaboración: Propia

Fuente: GEIH. Total nacional.

Tercero, la normatización de la deslaboralización de las relaciones de trabajo, es decir, la formalización por vía jurídica de relaciones de trabajo dependientes no consideradas laborales (vínculo contractual entre empleador – empleado), entre las que se resaltan los contratos de prestación de servicios y el trabajo por plataformas.

De acuerdo a Kalmanovitz (2019) la apertura económica de los años noventa, vino acompañada de un cambio estructural en el mundo del trabajo, Fonseca (2019) señala como este hecho, se ha dado a través de medidas para hacer coincidir los intereses económicos con las leyes y directrices laborales, ejemplo de ello, la Ley 80 de 1993, que adoptó el contrato por prestación de servicios, y la Ley 789 del 2002 que permitió la intermediación de la contratación laboral mediante cooperativas de trabajo, la ampliación de la jornada diurna pasando de terminar a las 6:00 p.m., a finalizar a las 10:00 p.m., la jornada de trabajo flexible,

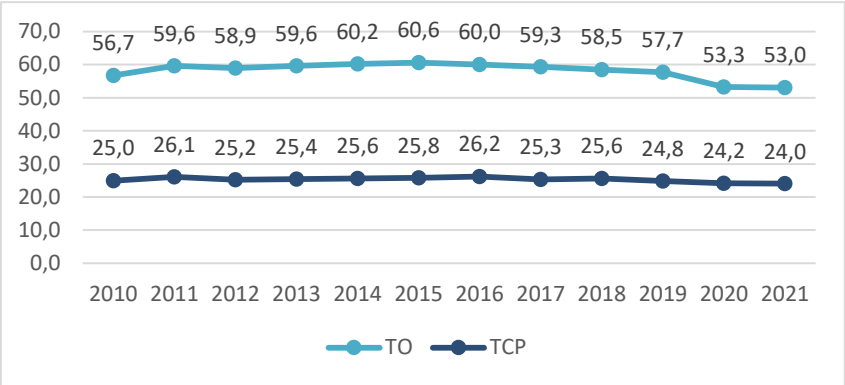
la reducción del recargo por trabajo dominical y festivo, y la disminución de la indemnización por despido sin justa causa en los contratos a término indefinido.

Lo anterior indica, que en un país ya deslaborizado, es decir con relaciones de trabajo dependientes no tipificadas como tal, estas normas entrarón a legalizar lo existente y flexibilizar lo poco formal que existía, señalando un fenómeno generalizado de normatización de la deslaboralización de las relaciones de trabajo, por medio de la subcontratación, la tercerización, la externalización laboral, la contratación civil y el trabajo por plataformas, ello sumado, a la prevalencia del trabajo informal.

Entre los fenómenos mediante los cuales se materializa la deslaboralización de las relaciones de trabajo, se puede encontrar, la figura del trabajo por cuenta propia (aunque se de mediante relaciones laborales disfrazadas), el cual, si bien no es exclusivo de los trabajadores por plataformas, si se ha incrementado y fortalecido con este tipo de trabajo; para las estadísticas oficiales los trabajadores por plataformas de ubicación o localización, se consideran trabajadores por cuenta propia de servicios de transporte[5], las gráficas siguientes, permiten apreciar, el comportamiento de la tasa de trabajadores por cuenta propia, que se ha situado en alrededor de un 25% dentro de la Población económicamente activa, al considerar dentro de esta población, a los trabajadores que se dedican en actividades de conducción y mensajería, se evidencia un aumento en su participación, rondando el 8,5% de la PEA para inicios del año 2020.

[5] Esta clasificación en las estadísticas oficiales, si bien es una aproximación, no obstante, las entidades estatales deben empezar a leer de manera adecuada la realidad para suministrar mejor información que permita analizar el fenómeno.

Gráfica 8. Tasa de ocupación y trabajadores por cuenta propia en Colombia



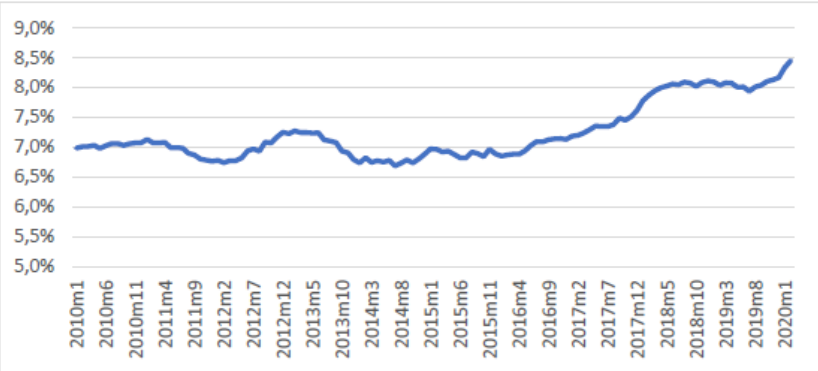
*Información para el trimestre Oct-Dic de cada año, a excepción del año 2021 donde se toma el trimestre Jul – Sep.

TO: Tasa de ocupación, TCP: Tasa de trabajadores por cuenta propia

Elaboración: Propia

Fuente: GEIH. Total nacional.

Gráfica 9. Trabajadores por cuenta propia que trabajan en su oficio o por comisión en las actividades de conducción y mensajería / trabajadores por cuenta propia.



Fuente: Fernández & Benavides, 2020, p.41. (Datos: GEIH, 13 principales áreas metropolitanas)

Se puede postular, como una hipótesis tentativa, que el aumento de las actividades de mensajería y transporte, se debe al trabajo por medio de plataformas. Para Sánchez & Maldonado (2020), las condiciones económicas y sociales de Colombia y América Latina, han favorecido la rápida consolidación de este tipo de trabajo, en simular sentido con Haidar et al. (2021), dentro de estas condiciones, se destacan, la prevalencia del desempleo y la informalidad, al igual, que la migración venezolana, lo que ha contribuido a alimentar la

oferta de la fuerza de trabajo, que en su mayoría ve en estos tipos de trabajo, modos de subsistencia a costa de la asunción de todos los riesgos que conllevan.

Actualmente, no se tiene una cifra exacta del total de la población que trabaja por plataformas en Colombia, por tanto, se desconoce el número de trabajadores por plataformas de domicilios para el país y para la ciudad de Medellín, especialmente por la reserva de la información de las plataformas, no obstante, un aproximado a la misma, es la estimación realizada por la empresa Rappi de 20.000 rappitenderos en Colombia para el año 2019 (Zamora, El tiempo, 20 septiembre de 2019).

Considerando este breve marco del contexto del mundo del trabajo en Colombia, donde se subrayaron tres características que permiten apreciar el contexto en que surge y se consolida el trabajo por plataformas, las cuales son, primero, las altas cifras de desempleo y la informalidad prevalente, segundo, el débil desarrollo de la industria, y, tercero, la apertura económica de los años 90 unida al fortalecimiento de políticas neoliberales, y con ello, la normatización de la deslaboralización de las relaciones de trabajo; se continua con la exposición del estudio de caso de los Trabajadores por plataformas domiciliarias en Medellín.

5. El caso de los trabajadores por plataformas de domicilios en Medellín

> No cabe comparar para decidir cuál de los dos regímenes es más duro o más tolerable, ya que tanto las liberaciones como las sumisiones han de ser afrontadas en cada uno de ellos a su modo (…) Los anillos de las serpientes son aún más complicados que los orificios de una topera
>
> Gilles Deleuze, 1990

En la presente tesis se parte de la hipótesis de la teoría del valor – trabajo, postulando, que el trabajo es la fuente generadora de valor, a la vez, que se considera que dependiendo de la organización social donde se gesta el trabajo, este puede significar para el ser humano, o bienestar y libertad, o enajenación y opresión, o las múltiples matices que hayan entre dichos extremos; igualmente, se reconoce que es bajo la relación de trabajo dependiente, subordinado o por cuenta ajena, donde se da la apropiación de valor por parte de un tercero no trabajador (plusvalía), este marco es fundamental, ya que el trabajo por plataformas en un

primer momento da la apariencia de no ser trabajo, o por lo menos, de no serlo en forma subordinada.

Por tanto, con el objetivo de analizar la generación y distribución de valor del trabajo no clásico, en el presente apartado, se presenta el análisis del estudio de caso de los trabajadores por plataformas domiciliarias en la ciudad de Medellín, mediante la caracterización de dicha población trabajadora y las particulares de su labor, haciendo énfasis en la estructura de ingresos y costos de su actividad, posibilitando analizar la generación de valor de estos y la retención del mismo, y con ello, la apropiación que realizan las plataformas.

5.1. Metodología

El análisis de caso de los trabajadores por plataformas de domicilios en Medellín, es el marco empírico que permite afianzar y ahondar la reflexión desarrollada en el marco teórico. En términos metodológicos un estudio o análisis de caso sistematiza "varias experiencias o procesos, sus momentos críticos, actores y contexto con el fin de explorar sus causas" (BID, 2011, p.2), sus impactos, motivos, formas de funcionamiento, los resultados obtenidos, y demás aspectos de interés que merecieron ser objeto de estudio. Donde, se puede entender por "caso", un sin número de fenómenos, circunstancias, situaciones, personas o procesos, entre otros, que por su significación presentan interés investigativo.

La metodología del análisis de caso al buscar entender y analizar un fenómeno específico, es una metodología de investigación cualitativa, que permite el tratamiento de datos tanto de carácter, cualitativos como cuantitativos. Para el BID (2011), el estudio de caso, se caracteriza por ser un estudio particularista, que versa o abarca un fenómeno específico, descriptivo, en cuanto indaga y expone exhaustivamente el fenómeno de estudio, e inductivo, por tanto, permite partir de un caso concreto para razonar sobre la generalidad.

Para el desarrollo del presente estudio de caso se realizó la recolección de información de fuentes primarias, por medio de encuestas semiestructuradas a trabajadores de plataformas de domicilios en la ciudad de Medellín, la elección del instrumento de recolección de información se hizo, debido a que la información de la caracterización sociodemográfica y

la estructura de ingresos, no fue posible obtenerla por medio de las plataformas de domicilios de la ciudad, las cuales, tienen reserva de información, igualmente, porque no se encontró fuente alguna, para la información de estructura de gastos.

La encuesta semiestructurada constó de 3 segmentos, el primero que permite realizar una descripción sociodemográfica de la población, el segundo que posibilita caracterizar el trabajo e identificar la estructura de ingresos y costos de los trabajadores, y el tercero que rastrea algunas de las percepciones de las personas sobre el ejercicio de su labor (Ver anexo 1. Encuesta trabajadores de plataformas de domicilio).

Considerando que no se tiene una cifra exacta del total de la población que realiza dichas actividades en la ciudad, un aproximado a la misma, es la estimación realizada por la empresa Rappi de 20.000 rappitenderos en Colombia para el año 2019 (Zamora, El tiempo, 20 septiembre de 2019), con esta cifra a nivel de país, y teniendo en cuenta que la GEIH del DANE calculó para dicho año una población ocupada de 22.268 (cifra expresa en miles), donde Antioquia aporta el 14% de la fuerza laboral con 3.012 (cifra expresa en miles) trabajadores, se extrapoló este porcentaje al dato de Rappi, por tanto, se obtuvo una población estimada de rappitenderos para Antioquia de 2.705 personas, no teniendo más información para sacar una cifra aproximada de la población de trabajadores por plataformas de domicilios en Medellín, se dejó dicho dato como población total, teniendo en cuenta, que los TPD no solo trabajan para Rappi, aunque esta es la plataforma predominante.

Con esta población estimada y con el objeto de tener una muestra confiable, se calculó el número de encuestas a realizar considerando un porcentaje de confianza del 99% y un margen de error del 9%, dando como resultado 192 encuestas; superando levemente esta meta de encuestas, se obtuvo una muestra de 197 trabajadores de plataformas de domicilios, los cuales diligenciarón el instrumento en los meses de julio y agosto del año 2021.

La recolección de información se llevó a cabo mediante trabajo de campo, donde se visitarón las zonas de acopio de mayor flujo en la ciudad de Medellín, las cuales son:

Cuadro 2. Zonas de acopio

Zona	Lugar
Laureles	1er. Parque de Laureles
	2do. Parque de Laureles
Sur	Centro Comercial Mayorca
	Centro Comercial Viva
Belén	Mall Gran Vía
	Mall La Mota
	Centro Comercial Arkadia
	Centro Comercial Los Molinos
El Poblado	Centro Comercial Santafé
	Centro Comercial Oviedo
	Éxito del poblado - Parque del poblado - Calle 10
Norte	Centro Comercial Florida
	Centro Comercial Aventura
	Centro Comercial El Bosque

Elaboración: Propia

(Ver anexo 3. Trabajo de campo)

Para el análisis de los datos se trabajó con la moda y la mediana de los mismos, resaltando que para la caracterización de las variables cuantitativas se calculó la mediana por medio de la cuantificación de los intervalos de confianza de los datos, con un porcentaje de confianza del 95%, optando por esta variable estadística, ya que permite analizar este tipo de distribuciones numéricas sesgadas con mayor consistencia que el promedio.

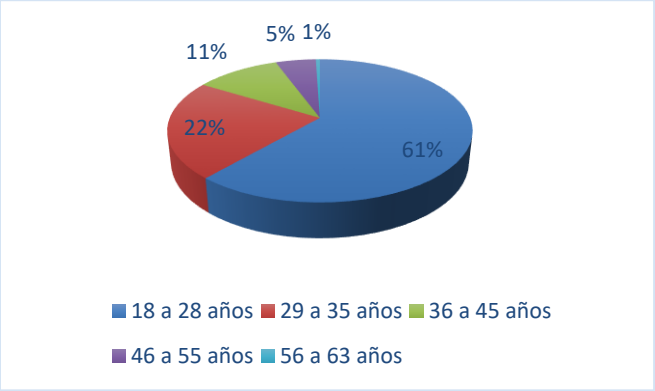
A continuación, se expone el análisis y los resultados del caso de interés, conservando la estructura de los 3 segmentos anteriormente descritos.

5.2. ¿Quiénes son los trabajadores por plataformas de domicilios en Medellín?

Los trabajadores de plataformas de domicilios (TPD) de la ciudad de Medellín son en su mayoría hombres (91%), jóvenes que cuentan con una con edad mediana de 26 años, y con fuerte presencia de población con nacionalidad venezolana (54%), como se visualiza en los gráficos 10 y 11; una posible explicación de estos rasgos, son la falta de oportunidades del mercado laboral formal para los jóvenes nacionales y los migrantes, ocasionando que este tipo de trabajo sea una de las pocas fuentes de ingreso con la que puedan contar, como lo expone Scasserra (2020), en las plataformas "la mayoría de las personas trabajadoras son migrantes y jóvenes, que buscan una rápida inserción laboral y dinero para subsistir en países lejanos a su tierra natal" (p.11).

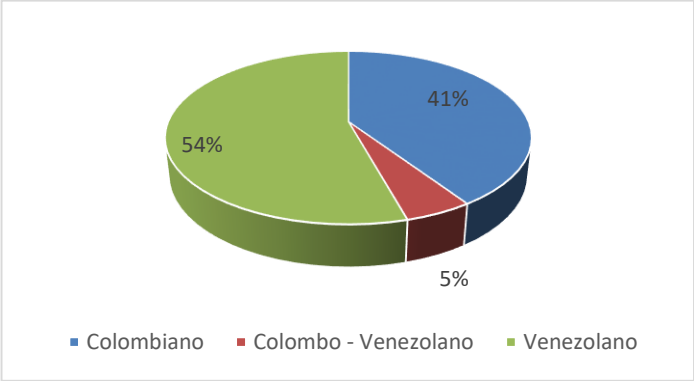
Igualmente, hay que considerar que este tipo de trabajo presenta bajos requisitos para su ingreso y permanencia (como se expuso en el apartado 3.1. Plataformas de domicilios, el modelo Rappi.), no obstante, para la población migrante, se exige pasaporte y permiso permanente de permancia, sin embargo, se ha encontrado que, "los migrantes al encontrarse en el territorio nacional de manera irregular y al tener una necesidad económica recurren a alquilar o comprar cuentas de ciudadanos colombianos" (Rodríguez, 2020, p.43).

Gráfico 10. Edades de los TPD



Elaboración: Propia

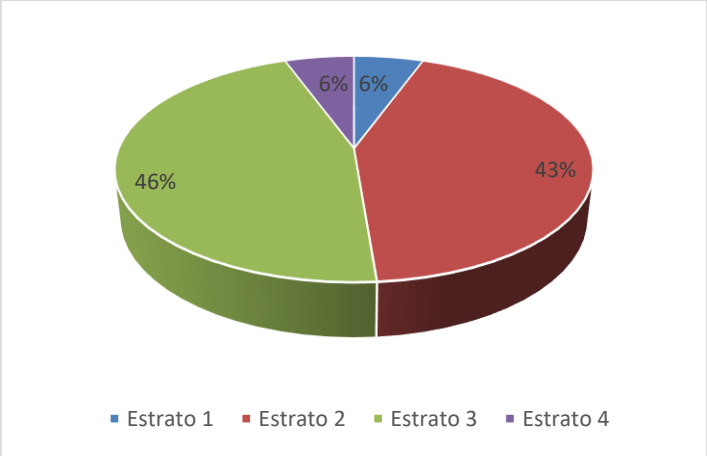
Gráfico 11. Nacionalidad de los TPD



Elaboración: Propia

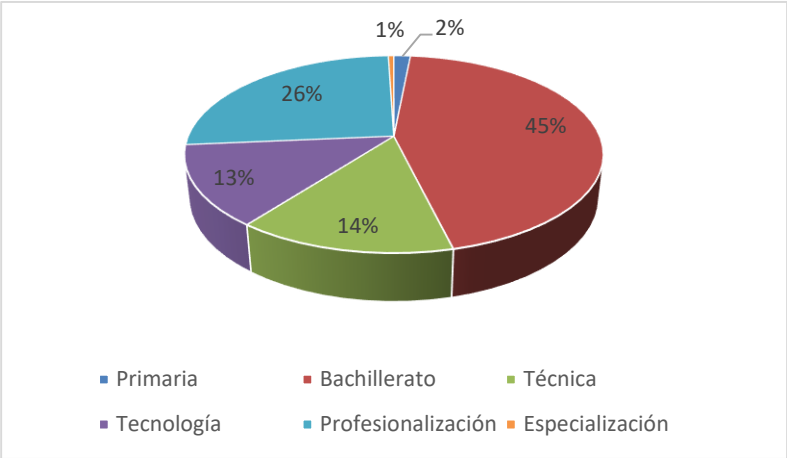
Al considerar el estrato socioeconómico[6] de la vivienda que habitan, como se visualiza en el gráfico 12, los trabajadores de plataformas de domicilios, pertenecen en un porcentaje considerable al estrato 3 (46%), tendiendo al estrato 2 (43%); y tienen una mediana de dos personas a cargo. En relación a la escolaridad, el 45% de los TPD terminaron la enseñanza media y el 26% la profesional, como se expone en el gráfco 13.

Gráfico 12. Estrato de la vivienda



Elaboración: Propia

Gráfico 13. Nivel de escolaridad



Elaboración: Propia

Es de resaltar, que el 94% de los encuestados responden que su fuente principal de ingresos es el trabajo por plataformas, contrastando con la difundida idea, de que es una actividad para tener ingresos extras, lo que concuerda, con la anterior caracterización, donde la población para este tipo de trabajo, se conforma mayoritariamente por jóvenes y migrantes, que tienen dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral formal.

[6] La estratificación socioeconómica es una clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos. Se realiza principalmente para cobrar de manera diferencial por estratos los servicios públicos domiciliarios permitiendo asignar subsidios y cobrar contribuciones en esta área. De esta manera, quienes tienen más capacidad económica pagan más por los servicios públicos y contribuyen para que los estratos bajos puedan pagar sus facturas (https://www.dane.gov.co). Teniendo una escala que va desde el estrato 1 siendo este el menor, hasta el estrato 6, donde los primeros 3 estratos reciben subsidios.

Cuadro 3. Descripción sociodemográfica

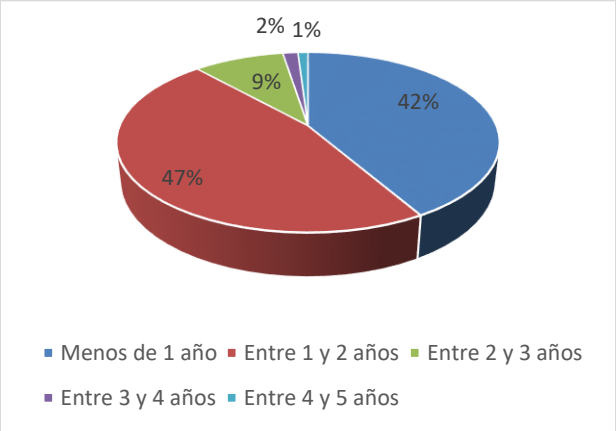
Variable	Resultados principales	Mediana e Intervalos de confianza
Género	Hombres (91%)	NA
Edad	De 18 a 28 años (61%) De 29 a 35 años (22%)	Mediana: 26,14 IC: (25.16, 27.11)
Nacionalidad	Venezolanos (54%) Colombianos (41%)	NA
Estrato socioeconómico	Estrato 3 (46%) Estrato 2 (43%)	Mediana: 3 IC: (2.04, 3.95)
Personas a cargo económicamente	No tiene (30%) 3 personas (23%)	Mediana: 2 IC: (1.93, 2.06)
Último nivel de estudio terminado	Bachillerato (45%) Profesionalización (26%)	NA
Fuente principal de ingresos	Trabajo por plataforma (94%)	NA

Elaboración: Propia. (Ver anexo 3. Resultados discriminados caracterización sociodemográfica).

Al analizar el contexto del ejercicio de la labor, el 77% de los trabajadores utiliza la plataforma Rappi, 44% de manera exclusiva y 33% junto con el uso de otras aplicaciones, entre ellas Ifood; el tiempo de uso de la misma, para el 47% corresponde entre 1 y 2 años, y el 42% la utiliza desde hace menos de un año, como se puede visualizar en el gráfico 14.

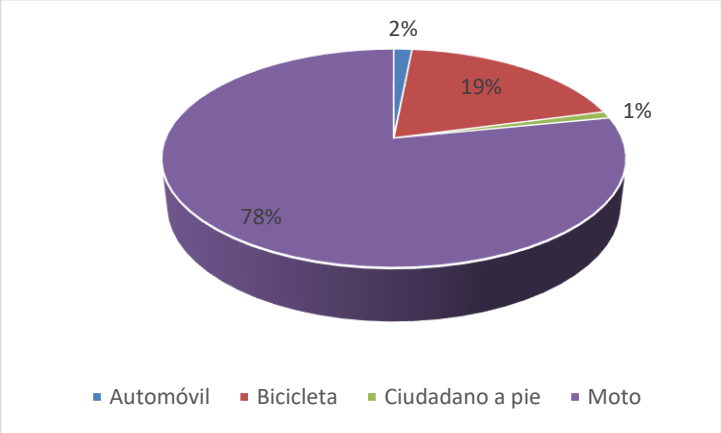
Entre múltiples factores, se puede considerar: el estatus de la población, resaltando que hay prevalencia de migrantes, algunos de ellos sin formalización; la cultura de los trabajadores, donde la población informal colombiana presenta bajos índices de cotización a Seguridad Social y los bajos ingresos percibidos al ejercer esta labor, entre otros, el 83% de la población no realiza contribuciones a la Seguridad Social, lo cual, agrava su condición de vulnerabilidad, igualmente, es menester considerar, que la actividad la realizan en un 78% de los casos en moto y en un 19% en bicicleta, como se ilustra en el gráfico 14, medios de trasporte de alto riesgo de tránsito y prevalencia de accidentalidad.

Gráfico 14. Tiempo de trabajar en la plataforma



Elaboración: Propia

Gráfico 15. Medio de transporte para realizar la labor



Elaboración: Propia

Cuadro 4. Contexto del trabajo por plataformas

Variable	Resultados principales	Mediana e Intervalos de confianza
Plataformas en las que trabaja	Solo Rappi (44%) Rappi & Ifood (33%)	NA
Tiempo de trabajar en la plataforma	Entre 1 y 2 años (47%) Menos de 1 año (42%)	Mediana=14.15 meses IC: (12.91, 15.38)
Contribuciones a Seguridad Social	No (83%)	NA
Medio de transporte para realizar la labor	Moto (78%) Bicicleta (19%)	NA

Elaboración: Propia

Los resultados sociodemográficos del estudio de caso, dialogan con otros estudios adelantados a nivel mundial y nacional; para el ámbito global, en el año 2021, la OIT pública el informe: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, de acuerdo, a la caracterización sociodemográfica de este estudio, la mayoría de los trabajadores por plataformas son hombres menores de 35 años, con niveles de estudios medios y superiores, que no cotizan a seguridad social, y cuentan con una cantidad significativa de migrantes.

A nivel local, se encuentran dos estudios de importancia, el informe "*Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*" de Fedesarrollo (Fernández & Benavides, 2020), y la "*Encuesta para trabajadores y trabajadoras de Rappi*" del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario et al. (2020). El estudio desarrollado por Fedesarrollo (Fernández & Benavides, 2020) tuvo como muestra los trabajadores de varias ciudades de Colombia, donde, la caracterización sociodemográfica, indica que los trabajadores son generalmente hombres (92%), jóvenes (34%, menores de 28 años), con educación terciaria (51%), e igualmente, presentan una cantidad significativa de migrantes (10%), donde, solo el 14% de ellos, realizan esta actividad de manera complementaria o para obtener ingresos extra, esta última cifra, levemente mayor al presente estudio donde solo el 6% ven en las plataformas de domicilios ingresos extras.

La "Encuesta para trabajadores y trabajadoras de Rappi"[7], por su parte, fue realizada por el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, en compañía con la ENS –Escuela Nacional Sindical-, CAL –Centro de Atención Laboral-, Defens y Solidarity Center Colombia (2020), en los meses de julio y agosto de 2019, en Bogotá, Medellín y la Sabana de Bogotá entre 318 rappitenderos, para este estudio, igualmente, la mayoría de los trabajadores son hombres (83,6%), jóvenes y de edad media (50% entre 26 y 35 años, 36,2% entre 18 y 25 años), de nacionalidad venezolana (57%), que residen en una vivienda con estrato socoeconómico dos con tendencia a tres (45,6% estrato 2, 38,4% estrato 3), la moda del nivel de escolaridad es bachillerato (53%), y presentan una baja contribución a seguridad social, aclarando, que mientras en el presente estudio de caso se hizó la pregunta sin discriminar los diferentes tipos de fondos, teniendo un 83% sin contribuciones a Seguridad Social, para el Observatorio et al., el 53,9% no está afiliado a salud, el 93,4% no cotiza a pensiones, y el 91,2% no está afiliado a ARL.

Al igual, que en el estudio de Fedesarrollo, los resultados difieren levemente respecto a la actividad de manera complementaria o para obtener ingresos extra, donde se registra en 18,6% para el Observatorio et al., y para el presente estudio un 6%; por otra parte, una

[7] No se pudo conseguir el documento o informe de la investigación, solo reseñas y diapositivas de la misma, en las siguientes páginas:
https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Sociedad/Quienes-son-los-rappitenderos-en-Colombia/
https://www.urosario.edu.co/Documentos/Nova-Et-Vetera/Encuesta-completa-rappitenderos-Observatorio-Labor.pdf

diferencia considerable se presenta respecto al medio de transporte utilizado, mientras para el Observatorio et al., el 72% utiliza bicicleta y el 27,7% moto, para el presente estudio, el 78% utiliza moto y el 19% bicicleta, se presume la diferencia teniendo en cuenta, la ciudad de realización de las encuestas, ya que el estudio del Observatorio et al., abarca también la ciudad de Bogotá y su Sabana, ciudades que por su estructura geográfica y cultura presentan un mayor uso de la bicicleta que la ciudad de Medellin.

El mentado estudio (Observatorio et al., 2020), tuvo respuesta por parte de la empresa Rappi en redes sociales, la cual, fue reseñada, por el periódico El tiempo,

> La compañía Rappi también sacó sus cuentas, a través de las cuales sostiene que invierte en tecnología, en seguridad y que la actividad que realizan los rappitenderos está inscrita dentro de la llamada economía colaborativa (…) La compañía destacó que los rappitenderos son el elemento principal de la operación, por lo cual, subrayó, "invertimos recursos, tecnología y tenemos todo un equipo dedicado a hacer cada vez mejor su experiencia al conectarse a la app" (…) Indicó que la plataforma es una oportunidad laboral para 20 mil rappitenderos que están generando ingresos extra en Colombia, por lo cual, manifestaron que "nos sentimos orgullosos de ser una alternativa de generación de ingresos extra que no discrimina género, raza o nacionalidad. Son muchos los ejemplos de rappitenderos en todo el país que han logrado estudiar o hacer realidad sus sueños a través de la plataforma" (…) en el sentido de que el 91,2 % no tiene afiliación a riesgos laborales, la compañía señaló que, "desde el 2016 Rappi cuenta con una póliza de seguro de accidentes que cubre a los rappitenderos mientras ejecutan una orden, la cual la compañía asume por voluntad propia. El 100 % de los accidentes reportados han sido atendidos y cubiertos (Zamora, El tiempo, 20 de septiembre de 2019).

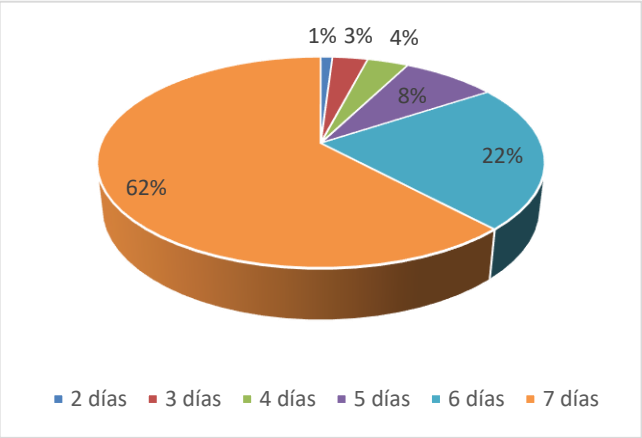
Un último informe a nivel nacional a resaltar, fue el realizado por Rodríguez (2020) en la localidad de Chapinero en la ciudad de Bogotá, este estudio tiene objeto analizar las condiciones operacionales y factores relevantes de los mensajeros de la plataforma digital, que contó con una muestra de 187 rappitenderos en dicho sector, si bien el cambio de ciudad puede influir en los resultados de las variables, prevalece en ambos casos el tiempo que llevan trabajando en la plataforma, para dicho estudio, más del 70% de los trabajadores han ejercido la labor durante menos de un año, uno de los factores que se presume puede ser la causa es por ser población migrante (Rodríguez, 2020, p.46).

5.3. Generación y distribución de valor de los trabajadores por plataformas de domicilios –TPD- en Medellín

El analizar los ingresos y costos de los Trabajadores por plataformas domiciliarias –TPD- en Medellín, teniendo en cuenta las consideraciones metodológicas y la descripción sociodemográfica expuestas anteriormente, permite realizar un acercamiento a la generación y distribución de valor de estos trabajadores, lo que implica a su vez, el cuestionamiento por la retención del mismo.

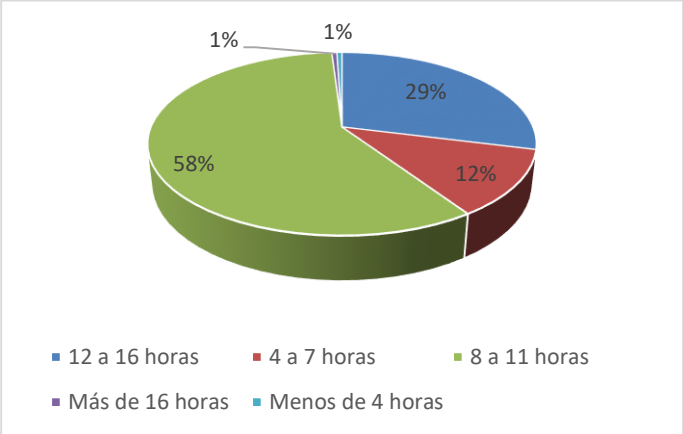
El TPD es un trabajador por plataformas como fuente principal de ingresos (94%), los datos medianos del ejercicio de su labor, es que ejercen la actividad 7 días a la semana como se ilustra en el gráfico 16, durante 10 horas al día como se expome en el gráfico 17, la cual, les permite realizar a los trabajadores durante un día de trabajo 13 domicilios, como se puede apreciar en el gráfico 18.

Gráfico 16. Días de trabajo a la semana



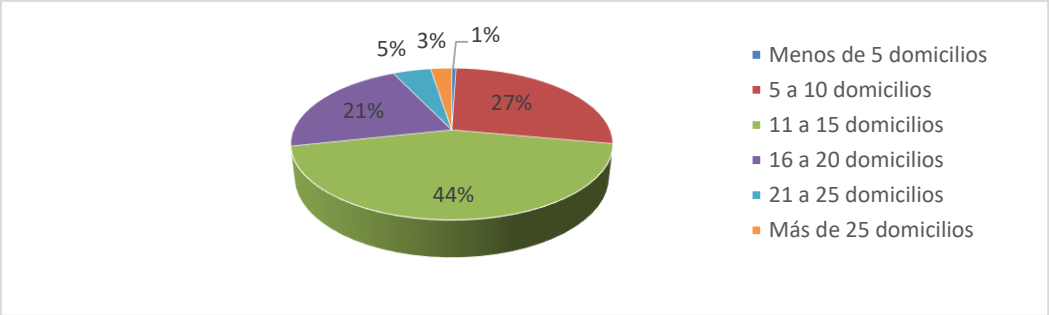
Elaboración: Propia

Gráfico 17. Horas de dedicación al día



Elaboración: Propia

Gráfico 18. Domicilios por día



Elaboración: Propia

Es de resaltar, que el hecho que el 94% de los trabajadores tengan este trabajo como fuente principal de ingresos y no como ingresos extras, ayuda a contrastar la publicitad de la plataforma, ya que,

> Rappi, en numerosas ocasiones como se evidencia en diferentes artículos (El Tiempo, 7 de noviembre de 2019), expresa que la mayoría de los Rappitenderos son estudiantes que desean ganar un ingreso extra, es decir, que la idea inicial de la plataforma no fue ser la fuente principal de ingresos para una familia sino más bien un apoyo complementario a otros ingresos (Bonilla et al, 2020, p.41)

Sin desconocer que la intención inicial de la plataforma pudo hacer sido consolidarse como fuente de ingresos extras, la realidad de ser la fuente principal de ingresos de la mayoría de los trabajadores, merecen la atención principal de todos los agentes económicos para adecuarse a esta situación.

Al considerar, los resultados de la extensión de la jornada de trabajo, donde el 62% trabajan los 7 días de la semana, el 58% lo hace de 8 a 11 horas diarias y el 29% de 12 a 16 horas al día, se afirma con Bruner (2019), como se analizo en la primera parte del presente trabajo,

> O aumento de geração de mais-valia absoluta determinada pelo aumento da extensão da jornada, da mais-valia relativa fruto de novas formas de gestão e a vinculação do rendimento dos trabalhadores à realização do valor das mercadorias faz com que todo tempo de trabalho seja tempo de produção, chegando a uma produtividade máxima (2019, p.23).

El 81% de los trabajadores expresan que aparte de la intermediación oferta – demanda, la plataforma no le genera beneficios adicionales, por su parte, para el 19% la plataforma le

provee beneficios extras, entre ellos, la entrega de bonos de acuerdo al cumplimiento de metas.

Por tanto, se aprecia como los TPD, son trabajadores *Just in time*, es decir a disposición permanente, pero remunerados solo por cada pedido específico que realizan, los cuales, se someten a largas jornadas de trabajo, estos trabajadores asumen de manera directa los costos de los medios de producción, a excepción del medio de producción que permite el control del trabajo, que es la plataforma, se ven sujetos a la gestión algorítmica de su labor y afrontan todos los riesgos que conlleva el proceso, sin ningún tipo de derecho laboral, lo que hace postular, la precarización, es decir, la asunción de los riesgos por parte de ellos, que implica el trabajo por plataformas en las actuales condiciones.

Cuadro 5. Generalidades del trabajo por plataformas de domicilios

Variable	**Resultados principales**	**Mediana e Intervalos de confianza**
Días de trabajo en la semana	7 días (62%), 6 días (22%)	Mediana: 7 días IC: (6.93, 7)
Horas de dedicación al día	8 a 11 horas (58%), 12 a 16 horas (29%), 4 a 7 horas (12%)	Mediana: 9.94 horas IC: (9.69, 10.19)
Domicilios por día	11 a 15 domicilios (44%), 5 a 10 domicilios (27%), 16 a 20 domicilios (21%)	Mediana: 13 domicilios IC: (11.89, 13.16)
Días de trabajo y horas de dedicación al día	7 días de 8 a 11 horas (35%), 7 días de 12 a 16 horas (22%), 6 días de 8 a 11 horas (14%)	NA
Número de domicilios y horas de dedicación al día	11 a 15 domicilios en 8 a 11 horas (27%), 5 a 10 domicilios en 8 a 11 horas (16%), 16 a 20 domicilios en 8 a 11 horas (13%)	NA
Fuente principal de ingresos	Trabajo por plataforma (94%)	NA
Plataformas en las que trabaja	Solo Rappi (44%) Rappi & Ifood (33%)	NA

Fuente principal de ingresos, días de trabajo a la semana y horas de dedicación	Trabajador por plataforma 7 días a la semana de 8 a 11 horas (33%), Trabajador por plataforma 7 días a la semana de 12 a 16 horas (22%), Trabajador por plataforma 6 días a la semana de 8 a 11 horas (14%)	NA
Beneficios adicionales (aparte de la intermediación oferta - demanda)	No ha tenido (81%), Bonos (dinero, descuentos, otros) (19%)	NA

Elaboración: Propia

(Ver Anexo 4. Variables. Generalidades del trabajo por plataformas de domicilios).

Centrándonos en los resultados de los ingresos y costos, considerando que los datos se recolectarón en el año 2021, y se utilizó como medida estadística la mediana, se resalta que el valor que recibe el trabajador por cada domicilio corresponde a $3.940, y el valor de propinas diarias corresponde a $5.196, por tanto, los trabajadores por plataformas de transporte tienen una estimativa de ingresos brutos diarios de $54.597, respecto a los cuales, se debe deducir unos gastos diarios de $19.572, que le toca asumir al trabajador por vender su fuerza de trabajo y que otrora eran asumidos por el dueño del capital; por tanto, el TPD presenta una estimativa de ingresos netos al día de $29.828, correspondientes a una jornada laboral mediana diaria de 10 horas, resaltando, la relación gastos/ingresos brutos del 39,62%, es decir, respecto a los ingresos brutos los gastos de vender la fuerza de trabajo equivale al 39,62% de dicho ingreso.

Respecto a los pedidos que realiza cada trabajador, estos no dependen solamente del tiempo de conexión de ellos, sino del sistema de puntos o de asignación de pedidos que utiliza la plataforma, “Rappi implementa un sistema de puntos, en el que dependiendo de las órdenes que acepte el rappitendero se le enviarán nuevos pedidos en el futuro” (Rodriguez, 2021, p.6), como lo expone Rappi “No es obligatorio aceptar todos los pedidos pero la aplicación si te va a priorizar en la asignación entre más pedidos tomes” (https://soyrappi.com/).

Lo anterior, indica, que si el trabajador no acepta ciertos pedidos o esta disponible pocas horas al día, o no se conecta todos los días de la semana, la aplicación considera que es un trabajador que no está disponible en un futuro para recibir pedidos, disminuyendo el número

de asignaciones que le ofrece y la calidad (valor de la remuneración) de las mismas; este aspecto, de la gestión algorítmica del trabajo refuta los argumentos, que el trabajo por plataformas de domicilios tiene como objeto proporcionar ingresos extras a los colaboradores, los cuales, son su propio jefe y eligen cuántas horas se conectan al día.

Cuadro 6. Estructura de ingresos - gastos trabajadores por plataformas domiciliarias (valores 2021)

Variable	**Resultados principales**	**Mediana e Intervalos de confianza**
Pago recibido por domicilio	$2.000 a $4.999 (76%), $5.000 a $9.999 (12%)	Mediana: $ 3.940,29 IC: ($ 3.789,27, $ 4.096,63)
Propinas al día	$10.000 a $14.999 (17,8%), $2.000 a $2.499 (8,6%)	Mediana: $ 5.196,4 IC: ($ 4.511,9, $ 5.880,8)
Ingresos por plataformas sin propinas	Estimativa $ 49.401 IC: ($ 46.038, $52.764)	
Ingresos brutos al día	Estimativa: $ 54.597 IC: ($ 51.110, $58.085)	
Gastos diarios	$20.000 a $24.999 (25%), $15.000 a $19.999 (21%), $10.000 a $14.999 (19%)	Mediana:$ 19.572 IC: ($ 18.100, $ 21.030)
Ingresos netos al día	Estimativa: $ 29.828 IC: ($ 26.504, $ 33.152)	
Relación gastos/ingresos brutos	Estimativa: 39,62% IC: (36,15 %, 43,08 %)	
Valor hora bruta	Estimativa: $ 5.686	
Valor hora neta	Estimativa: $ 3.718	

Elaboración: Propia

(Ver anexo 5. Variables. Estructura de ingresos - gastos (valores 2021), anexo 6. Valor hora).

Se estima que los trabajadores por plataformas de domicilio tienen un valor hora bruta de $5.686 y un valor hora neto de $3.718, al comparar este valor hora neto, con el valor hora neto del salario mínimo en Colombia que para el año 2021 correspondió a $ 5.987, valor que incluye las cargas de seguridad social y prestaciones sociales correspondiente (Ver anexo 7.

Comparación valor hora respecto al valor hora del SMMLV), se tiene que el valor hora neto de los TPD está significativamente por debajo de la hora del salario mínimo.

Al realizar el estimativo mensual, si se considera que los trabajadores ejercen la labor 30 días al mes, lo que implica que no se tenga ningún tipo de descanso, se tiene que la estimativa de ingresos mensuales netos es de $1.108.950, por su parte, si se considera un día de descanso a la semana, dando 25 días laborales al mes se obtiene una estimativa de ingresos mensuales netos de $924.125, al compararlo con el valor neto del salario mínimo mensual en Colombia para el año 2021 que se estima en $1.436.803 (ya que incluye la Seguridad social y las prestaciones sociales), se evidencia que en ambas estimaciones está igualmente, significativamente por debajo del salario mínimo.

Respecto a otros estudios (Fernández & Benavides, 2020; Rodríguez, 2020; Bonilla et al, 2020) que han relacionado los ingresos promedios recibidos por los rappitenderos para el año 2020, se encuentra que los ingresos brutos mensuales de los trabajadores están cercanos al salario mínimo mensual bruto, subrayando el aumento de horas de trabajo y la falta de derechos para el primer caso; no obstante, se considera importante hacer el análisis al nivel de los ingresos netos, ya que los mismos tienen a disminuir en el caso de los trabajadores por plataformas por los gastos de los medios de producción que tienen que asumir (39,62%), pero en el caso de los trabajadores formales tienen a aumentar, por las cargas de seguridad social y prestaciones sociales que el empleador asume (58%).

Considerando que el 94% de los trabajadores por plataformas de domicilios tienen como fuente principal de ingresos este trabajo, el 61% de ellos expresaron que los ingresos obtenidos en el trabajo por plataformas les alcanzan para cubrir sus gastos, un 6% expresan que les alcanza porque equivalen a ingresos extras, y un 33% que no son suficientes. Lo que implica, que a un tercio de los trabajadores por plataformas, los ingresos que obtienen por su trabajo no son suficientes para cubrir sus gastos, donde, al 22% de ellos, les queda faltando entre $200.000 a $299.999 al mes, siendo principalmente, los gastos que se quedan sin cubrir el arriendo, los servicios públicos y/o alimentación (82%), y lo estudios y/o tratamientos médicos (10%), como se aprecio en el cuadro n°7.

Cuadro 7. Suficiencia de los ingresos

Variable	Resultados principales
Ingresos recibidos alcanzan para cubrir los gastos	Sí (61%), Sí - Ingresos extras (6%), No (33%)
NO - Dinero al mes faltante para los gastos	$200.000 a $299.999 (22%), $500.000 a $599.999 (18%), $100.000 a $199.999 (13%)
NO - Gastos que se quedan sin cubrir	Arriendo, servicios públicos y/o alimentación (82%), Estudios y/o tratamientos médicos (10%)

Elaboración: Propia

(Ver anexo 8. Variables. Suficiencia de los ingresos).

El medio de producción por excelencia para la prestación del servicio, es para un 78% de los trabajadores la moto y para un 19% la bicicleta, en el 87% de los casos el medio de transporte es propio, en el 10% alquilado, y en el 3% prestado sin costo; al considerar el costo del alquiler de la moto, en los casos que aplica, el cual, tiene un valor mediano de $30.538, se tiene que el peso del alquiler en el ingreso bruto mediano ($ 56.538) es del 46%, lo que implica una considerable disminución del ingreso, en el 10% de los trabajdores que tienen que alquilar el vehículo para realizar su labor; aparte del alquiler del vehículo, en los casos que aplica, el 28% de los trabajadores manifestarón tener que asumir otros costos para ejercer la labor, sea para ingresar o permanecer en la plataforma, en su mayoría, el costo que relacionan es la adquisición de la maleta, la cual, tiene un valor estimado de $130.000.

Cuadro 8. Propiedad del medio de producción

Variable	Resultados principales
Medio de transporte para realizar la labor	Moto (78%), bicicleta (19%)
Propiedad del medio de transporte	Propio (87%), alquilado (10%), prestado sin costo (3%)
Propiedad del medio de transporte – Moto	Propio (88%), alquilado (11%), prestado sin costo (1%)
Costo del alquiler – Moto	Más de $25.000 (28%), $20.000 a $24.999 (22%), $15.000 a $19.999 (17%)

Elaboración: Propia

(Ver anexo 9. Variables. Propiedad del medio de producción, anexo 10. En caso de alquiler peso respecto el ingreso diario – Moto, anexo 11. Otros costos).

Al continuar el análisis de la generación y distribución de valor del presente estudio de caso, se subraya la cuantificación de la transferencia de costos en un 39,62% como se desarrollo anteriormente, que es el porcentaje sobre los ingresos brutos que se destinan a los gastos de los medios de producción, que asume el trabajador por vender su fuerza de trabajo, lo que disminuye su ingreso neto.

Ahora bien, para realizar una aproximación a la plusvalía, se parte de la apropiación de valor que realiza la plataforma sobre el valor generado por el trabajador, como Rappi es la plataforma predominante para el estudio de caso, se realiza el ejercicio con dicha plataforma.

Se parte de la consideración, que Rappi en los términos y condiciones de uso de la plataforma por parte de los usuarios, se presenta como un Operador, que "no es productor, proveedor, expendedor, agente, distribuidor y en general ningún tipo de comercializador de los productos que exhibe, ya que opera solo como una plataforma tecnológica que permite el encuentro de Consumidores y Mandatario para la gestión de encargos" (https://legal.rappi.com/), en dichos términos igualmente, expone que el valor que el usuario paga por cada pedido, además del pago específico por el bien a adquirir, también implica, "i) remuneración por el mandato (valor del servicio de domicilio); ii) la suma a reembolsar por la gestión, la cual se encuentra discriminada unitariamente y en conjunto por todos los productos, cuya adquisición fue solicitada" (https://legal.rappi.com).

Por tanto, en un primer momento, se puede pensar que la plataforma para su funcionamiento solo recibe recursos de los usuarios que pagan por la "gestión" de la misma, sin embargo, en un análisis más detallado, se encuentra que la plataforma recibe recursos por la comisión cobrada a los restaurantes (sobre el valor del pedido), que va del 20% al 25%[8], teniendo un valor promedio de 22,5%; por la "gestión" cobrada a los usuarios o consumidores, que corresponde entre el 6% y el 10%, haciendo la aclaración que estos solo pagan dicha "gestión" en virtud del trabajador, es decir, sin el rappitendero que satisfaga la necesidad del

[8] El porcentaje de comisión que se le cobra a los restaurantes depende de cada negocio, es decir, no hay una cifra exacta de comisión que fija Rappi, ni la publicación de las mismas, sin embargo, "algunos portales web indican que casi siempre oscila entre un 20 a 25%" https://miracomosehace.com/porcentaje-cobra-rappi-restaurantes-repartos-comision-rappi/

usuario de tener productos específicos en un lugar determinado, el usuario no utilizaría la plataforma; y del valor generado por los trabajadores, mediante la transferencia de costos; al realizar la simulación de pedidos con una muestra de 15 de estos, se tiene una mediana del 29%, que corresponde al valor apropiado por parte de la plataforma por intermediar el bien y la logística de distribución del mismo.

Como un ejericio práctico para acercarnos a los datos, se expone la generación, retención y transferencia de valor partiendo del ejemplo de un pedido realizado en Rappi, donde los productos que se quieren obtener cuestan $12.900, el domicilio o costo de envío $6.500, y la tarifa del servicio $774, bajo el supuesto que no se da propina, el valor total a pagar por el usuario es $20.174.

Gráfica 10. Ejemplo de pedido en Rappi (Domicilios). Parte 4

Imagen: Propia

Cuadro 9. Análisis generación, retención y transferencia de valor

Datos generales		
# Pedido simulado		1
Costo de productos	$	12.900
Tarifa de servicio	$	774
Costo de envío	$	6.500

Precio de venta	$ 20.174	
Creación de valor	Valor	Porcentaje
Valor creado al producir el bien (restaurante)	$ 12.900	64%
Valor creado al distribuir el bien (trabajador)	$ 7.274	36%
Apropiación de valor con intermediación	Valor	Porcentaje
Valor retenido al producir el bien (restaurante)	$ 12.900	64%
Valor apropiado al intermediar el bien (plataforma)	$ 774	4%
Valor retenido al distribuir el bien (trabajador)	$ 6.500	32%
Retención y apropiación de valor con intermediación	Valor	Porcentaje
Valor retenido al producir el bien (restaurante)	$ 9.998	50%
Valor apropiado al intermediar el bien (plataforma)	$ 6.252	31%
Valor retenido al distribuir el bien (trabajador)	$ 3.925	19%

Elaboración: Propia

(Ver anexo 12. Análisis generación, retención y transferencia de valor).

En el cuadro presentando anteriormente, se evidencia como la creación de valor se da por medio del restaurante y el trabajador, en una proporción del 64% y el 36% respectivamente, al pasar al análisis de la apropiación de valor con intermediación, se evidencia como inicialmente, del valor creado por el trabajador la plataforma se apropia de un 4% por la "gestión" que presta, reteniendo el trabajador un 32%.

Finalmente, al analizar la retención y apropiación de valor con intermediación, donde se considera la comisión cobrada al restaurante y la transferencia de costos al trabajador, que como se enuncio anteriormente corresponde al 22,5% y al 39,62% respectivamente, se tiene que por la intermediación, la plataforma se queda con un 31% del valor generado en el ejemplo, no obstante, considerar la mediana de este ítem correspondiente al 29%; el restaurante o productor del bien, con un 50% de dicho valor, y el trabajador que coloca su fuerza de trabajo para llevar a cabo el cometido solo retiene un 19%, es decir, realizando una transferencia de valor cuantificada en un 17%, ya que de acuerdo al ejemplo anterior, pasa del 36% al 19%.

5.4.Percepciones de los trabajadores por plataformas de domicilios

Al conversar con los trabajadores por plataformas de domicilios en la ciudad, sobre las percepciones en el ejercicio de su labor, se encuentra que el 91% de ellos se consideran trabajadores.

Respecto a las variables trabajadas en el segundo capítulo donde se desarrollo el trabajo no clásico, se resalta que efectivamente la difuminación del tiempo – espacio de trabajo tiende a que los trabajadores dediquen más tiempo al trabajo, ya que la moda es que sea un trabajador por plataforma (fuente principal de ingresos) 7 días a la semana de 8 a 11 horas diarias (33%), con una jornada significativamente superior a la máxima legal colombiana que se establece en 48 horas semanales, no obstante, es contradictorio con el resultado de la conciliación de actividades personales, ya que el 83% considera que este tipo de trabajo le ayuda a conciliar las actividades laborales con el tiempo personal.

Al indagar sobre el ejercicio del control y la transferencia de riesgos y costos, el 68% de los trabajadores consideran que la empresa ejerce control sobre la actividad que realizan, al igual, que consideran que este tipo de trabajo aumenta la desigualdad en los ingresos de la población trabajadora, lo que significa, que si estuvieran trabajando en otra ocupación presumen tener un mayor ingreso bruto, ello debido, en parte a que les toca asumir los costos del medio de producción, que según los resultados corresponden al 39,62% del ingreso bruto, al igual, que consideran que obtienen una baja remuneración por cada domicilio.

El 94% de los trabajadores tienen como fuente principal de ingresos el trabajo por plataforma, implicando, que para los TPD en la ciudad de Medellín no se trata de una actividad para conseguir ingresos extras o adicionales, sino la única posibilidad con la que cuentan para tener recursos para sus necesidades y las de su familia, donde, el 62% de los trabajadores, realizan este trabajo porque no encuentra otro tipo de trabajo; finalmenente, mensionar que el 99% de los trabajadores consideran que es necesario implementar políticas para mejorar el trabajo por plataformas domiciliarias en la ciudad, donde, el 62% de ellos, ven necesario la mejora en la tarifa, lo que implica, estabilidad en comisión y precios, mayor tarifa, pago de propinas, topes mínimos por envíos, y eliminación de la autoaceptación, entre otros.

Cuadro 10. Percepciones de los trabajadores por plataformas

Variables	Trabajadores por plataformas de domicilios (TPD)
Difuminación tiempo - espacio de trabajo	El 33% es un trabajador por plataforma (fuente principal de ingresos) 7 días a la semana de 8 a 11 horas. El 62% trabaja 7 días a la semana. El 58% trabaja de 8 a 11 horas al día. El 83% considera que el tipo de trabajo ayuda a conciliar las actividades laborales con el tiempo personal.
Control contemporáneo	El 68% considera que la empresa ejerce control sobre la actividad que realiza.
Transferencia de riesgos y costos	El 68% considera que este tipo de trabajo aumenta la desigualdad.
Se considera un trabajador	El 91% se considera un trabajador. El 16% considera que este tipo de trabajo aumenta el aislamiento entre los trabajadores.
Motivos para elegir el trabajo por plataformas	El 94% de los trabajadores tienen como fuente principal de ingresos el trabajo por plataforma. El 62% trabaja por plataformas de domicilios porque no encuentra otro tipo de trabajo.
Políticas a implementar para mejorar el trabajo por plataformas	Mejoras en la tarifa (estabilidad en comisión y precios, una mayor tarifa, pago de las propinas, topes mínimos, etc) (62%)

Elaboración: Propia. (Ver anexo 13. Percepciones)

Los investigadores Bonilla et al (2020), también indagarón sobre aspectos cualitativos de las condiciones laborales y redes de apoyo de los Rappitenderos en Colombia, de los resultados de la investigación que adelantarón se resalta, la poco relación entre la empresa Rappi y los Rappitenderos, a quienes, como se ha señalado anteriormente, los considera trabajadores independientes, por su parte, “los Rappitenderos no perciben a los directivos como personas de confianza sino, por el contrario, no logran percibirlos dentro de su red de apoyo ni como buenas relaciones” (p.51), constituyendo algunos de estos redes de apoyo con sus compañeros, “algunos Rappitenderos manifiestan tener algunas relaciones de confianza con otros Rappitenderos, a quienes acuden para entablar charlas durante sus tiempos “libres” o a quienes acuden como forma de protección” (p.51).

En la encuesta realizada en la presente tesis, el 84% de los entrevistados consideran que este tipo de trabajo no aumenta el aislamiento entre los trabajadores, ya que sin necesidad de mediación por parte de la empresa los rappitenderos entablan relaciones asociativas. Igualmente, Bonilla et al. (2020) exponen que la insatisfacción general de los trabajadores con sus condiciones, considerando "las pocas relaciones de apoyo que les permiten construir a los Rappitenderos, las dinámicas que se manejan dentro de esta práctica laboral, con la empresa Rappi, no favorecen una buena calidad de vida ni el bienestar de los trabajadores" (p. 61).

Como se ha evidenciado en el transcurso de la presente tesis, los trabajdores por plataformas de domicilios realizan sus labores en condiciones precarias, subrayando, como lo expuso Trappmann et al. (2020) que, las causas, "que accionan los conflictos no están necesariamente vinculadas a las características novedosas del trabajo a través de plataformas, sino en mayor medida a los conflictos «clásicos» relativos a la calidad de la distribución salarial y las condiciones de trabajo" (Trappmann et al., 2020, p.2), ello se confirma, con las respuestas respecto a las políticas que consideran necesarias los trabajadores implementar para mejorar su labor (62% de ellos, ven necesario la mejora en la tarifa), por tanto, en el trabajo subordinado por medio de plataformas estamos ante el problema persistente de la relación capital – trabajo, y la poca retención de valor por parte de los trabajadores.

Ante lo descrito anteriormente, se han encontrado propuestas de regulación que se enlistan a continuación con el objetivo de ser aporte para próximos estudios.

- Srnicek (2018) aboga por la colectivización o carácter público de las plataformas, "En vez de solo regular las plataformas corporativas, se deberían realizar esfuerzos para crear plataformas públicas –plataformas propiedad del pueblo y controladas por él-. (Y, más importante aún, independientes del aparato de vigilancia del Estado.)" (p. 115-116).
- González (2021) propone impuestos tecnológicos contra la evasión fiscal, rediseñando el sistema tributario a nivel mundial, "la capacidad contributiva de esos contribuyentes digitales también debiera basarse en su fondo de comercio, en su capital intelectual y el valor en el mercado de aquellos intangibles (datos, algoritmos, patentes, marcas, know how y productos predictivos) que explotan económicamente" (p.20).

- Para Scasserra (2020), se debe trabajar en dos aspectos principalmente, por una parte, “recuperar los derechos laborales que se nos han quitado producto de la mala utilización de las tecnologías, logrando que la eficiencia del mercado no signifique la autoexplotación de las personas trabajadoras” (p.11), por otra parte, se debe trabajar en obtener y/o recuperar la soberanía tecnológica.
- La OIT (2021) plantea que se postulen derechos y protecciones básicos a nivel mundial, por medio de un sistema de gobernanza internacional, al igual, que “también pidió que se adopte un enfoque «bajo control humano» por el que se gestionen, vigilen y controlen los algoritmos a fin de garantizar que «las decisiones finales que afectan al trabajo sean tomadas por seres humanos” (p.11).
- Para Serrano (2017), se requieren establecer derechos y responsabilidades para todos los agentes económicos, junto a instituciones que velen por el cumplimiento de los mismos, “asegurándose que estas plataformas online o de trabajo colaborativo no sean un vehículo para evitar el pago de tasas, impuestos o Seguridad Social. Ello a fin de reforzar los derechos cuando se trate de “trabajadores” ” (p.11).
- Grohmann (2020) ve necesario que en las plataformas se instauren indicadores de trabajo decente, como mecanismo para la mejora de las condiciones de los trabajadores, “Seus parâmetros são: i) salário; ii) condições de trabalho, envolvendo proteção à saúde e à segurança do trabalhador; iii) gestão justa, em que os trabalhadores sejam ouvidos e o uso dos algoritmos seja transparente; iv) representação justa” (p. 117)

CONCLUSIONES

> La teoría no se opone necesariamente a la praxis (…) La teoría es en sí misma un tipo de praxis cuya función es poner en obra una particular estrategia política en el plano de los saberes y los discursos (…) Los saberes pueden producir y sustentar las relaciones de poder, pero también pueden desmontarlas o crear otras nuevas (…) Naturalmente, no basta con filosofar: hay que encontrar la forma de componer con los saberes iniciativas, aunque sean minoritarias, cercanas a la acción política
> Carlos Enrique Restrepo Bermúdez, 2016

La presente tesis desarrolla la hipótesis que el trabajo por plataformas es un trabajo subordinado, lo que implica, reconocer que dichos trabajos no hacen parte de la mal llamada economía colaborativa, o que la economía colaborativa no se basa simplemente en la intermediación neutra de dos polos, oferta y demanda, sino que las plataformas son modelos de negocios que permiten la acumulación de capital, por medio, entre otros, de la plusvalía; y para que ello sea posible, el trabajo presenta subsunción al capital, es decir, en la actividad del trabajador, el ¿qué? y el ¿cómo? lo decide el dueño de los algoritmos, siendo la plataforma el único medio de producción que necesita el capitalista para garantizar dicha subsunción, transfiriendo los demás costos y riesgos al trabajador, lo que permite postular la precarización.

Por ende, enfatizar que si bien los trabajos en la actualidad se apartan o diferencian del modelo del capitalismo industrial, el dispositivo capitalista en vez de ceder se ha afianzado, y por tanto, los trabajos no clásicos en sus diferentes formas de materialización, siendo el trabajo por plataformas una de ellas, siguen teniendo en su centro la contradicción capital – trabajo, la cual no se ha diluido sino transformado, por lo tanto, el centro es la apropiación cada vez mayor de la plusvalía

De acuerdo a lo anterior, los resultados principales de la investigación pueden resumirse en la siguiente afirmación: el trabajo por plataformas es un trabajo subordinado que genera plusvalía, y por tanto, sigue estando en situación de explotación y dominio respecto a la relación capital – trabajo, que en las actuales condiciones, de falta de derechos y poca retención de valor por parte de los trabajadores, aumenta el trabajo precario para capas cada vez más amplias de trabajadores, en el marco del actual proceso de acumulación del capital, donde, las plataformas juegan un papel cada vez más importante, considerando, la

precarización como la situación, donde los riesgos y responsabilidades son transferidos de los empleadores a los trabajadores.

En este sentido, en la tesis se evidencia la existencia de una relación laboral, y por lo tanto, parte de la ganancia se da por medio de la apropiación del valor creado por los trabajadores, esto en un contexto de capitalismo financiarizado que consigue transformar esta plusvalía en capital financiero.

Lo anterior se sustenta en los siguientes postulados:

Primero, la categoría de plusvalía es clave dentro del trabajo no clásico, permitiendo visualizar que se continúa en una relación de subordinación o dependencia trabajador – capitalista. Resaltando que los trabajadores por plataformas, son trabajadores *Just in time*, que se someten a largas jornadas de trabajo, por un pago a destajo o actividad realizada, bajo la gestión algorítmica de su actividad, asumiendo los costos de los medios de producción, a excepción del medio de producción que permite el control, la plataforma, y afrontando todos los riesgos que conlleva su labor.

Segundo, los trabajadores por plataformas de domicilios en Medellín son principalmente hombres jóvenes y migrantes, que ejercen su labor de manera prolongada, con una mediana diaria de 10 horas por 7 días a la semana, trabajando significativamente más horas de manera semanal que la jornada máxima legal colombiana (48 horas).

Tercero, el 94% de los trabajadores tienen como fuente principal de ingresos el trabajo por plataforma, implicando, que no se trata de una actividad para conseguir ingresos extras o adicionales como lo publicitan las plataformas, sino la única posibilidad con la que cuentan los trabajadores para obtener recursos para sus necesidades y las de su familia. Ello sumado, a que el 62% de los trabajadores realizan esta labor porque no encuentra otro tipo de actividad remunerada en el mercado laboral.

Cuarto, la relación gastos/ingresos brutos se cuantifica en un 39,62%, es decir, respecto a los ingresos brutos de los trabajadores los gastos de vender su fuerza de trabajo equivale al 39,62% de dicho ingreso, valor apropiado por las plataformas al transferir los costos a los trabajadores.

Quinto, el 99% de los trabajadores consideran que es necesario implementar políticas para mejorar el trabajo por plataformas domiciliarias en la ciudad, donde, el 62% de ellos, ven necesario la mejora en la tarifa, lo que implica, estabilidad en comisión y precios, mayor tarifa, pago de propinas, topes mínimos por envíos, y eliminación de la autoaceptación, entre otros, lo que implica que las mejoras que postulan los TPD en Medellín siguen atañiendo al problema persistente de la relación capital – trabajo, y la poca retención de valor por parte de ellos.

REFERENCIAS

Abílio L. (2020). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41 51. ISSN 0718 6924. En: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718 9242019000300041& lng pt&nrm iso

Abílio L., Almeida P., Amorim H., Cardoso A.C., Fonseca V., Kalil R., Machado S. (2020). Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a covid-19. En: Revista jurídica trabalho e desenvolvimento humano, Edição especial – dossiê covid-19, p. 1-21. Campinas, Brasil.

Abílio L., Amorim H. & Grohmann R. (2021). Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. En: Revista Sociologias, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56.

Albanesi R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. En: Revista Trabajo y Sociedad Nº 25. Santiago del Estero, Argentina, pp. 387- 403.

Antunes R. & Filgueiras V. (2020). Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. Contracampo, Niterói, v. 39, n.1, abr jul/2020, pp. 27 - 43. En: https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf

Arendt H. (1993). La condición humana. Editorial: PAIDÓS, edición: 2006. Buenos aires, Argentina. P. 366

Arley A. M. (2020). Economías Colaborativas: Propuesta de Metodología de Identificación y Regulación en México. En: Revista Latinoamericana de Derecho Social. Número 30, enero-junio 2020 https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/14069/15293

Armesilla Conde S. J. (2019). La docencia del módulo de formación y orientación laboral en formación profesional en el marco de procesos de uberización del mundo del trabajo: El

caso del I. E. S. Pío Baroja. Trabajo de maestría en formación del profesorado de educación secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional y enseñanzas de idiomas, Universidad Complutense de Madrid, España.

Arredondo Rubio C. (2020). La red social Facebook como dispositivo de control. Una mirada desde la filosofía de Foucault. Revista Sincronía, núm. 77, pp. 165-180. Universidad de Guadalajara, México.

Banco Interamericano de Desarrollo –BID-. (2011). Pautas para la elaboración de Estudios de Caso. En: https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Pautas-para-la-elaboraci%C3%B3n-de-estudios-de-caso.pdf

Bedoya C. & Peláez J.D. (2021). Los trabajos en la Gig Economy: una mirada desde la precarización laboral. En: Lumen Gentium Vol. 5 No. 1. Cali, Colombia.

Beltran I., (2018). Economía de las plataformas ('platform economy') y contrato de trabajo (Ponencia). En: https://ignasibeltran.com/2018/02/07/economia-de-las-plataformas-platform-economy-y-contrato-de-trabajo-ponencia/

Bonilla M.A., Díaz T, & Pinzón K.A. (2020). Rappitenderos, sus condiciones laborales y redes de apoyo en medios masivos. Tesis de pregrado, Grado en Psicología. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Botero J. C & Zuluaga D.C. (2014). Caracterización del mercado laboral en colombia. Un estudio desde la perspectiva de la segmentación en empleos del sector primario y secundario. Tesis de posgrado, Grado enMmaestría en Economía. Universidad de Manizales. Manizales, Colombia.

Bruner F. (2019). O trabalho dos motoristas da Uber: uma descrição densa e algumas análises. En: https://www.niepmarx.blog.br/MManteriores/MM2019/Trabalhos%20aprovados/MC56/MC561.pdf

Casino F. (enero 31, 2020). "Cuando la suerte llama a tu puerta: la historia de Rappi, o de una empresa que nació de un buzón de sugerencias". iProUP.

https://www.iproup.com/economia-digital/10801-la-historia-de-rappi-la-empresa-que-revoluciono-el-delivery

Chesnais F. (2003). La teoría del régimen de acumulación financiarizado: contenido, alcance e interrogantes. En: Revista de Economía Crítica, nº 1. Barcelona, España. Pp. 37-72.

Comercio. (Diciembre 01, 2021). “Rappi se une a Carulla para crear Turbo y entregar productos en menos de 10 minutos”. La República. https://www.larepublica.co/empresas/rappi-se-une-a-carulla-para-crear-turbo-y-entregar-productos-en-menos-de-10-minutos-3270473

De la Garza E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En: El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro. CLACSO. Buenos Aires, Argentina.

De la Garza, E. (2013). Trabajo no clásico y flexibilidad. En: Caderno CRH, vol. 26, núm. 68, mayo-agosto, 2013, Universidade Federal da Bahia. Salvador, Brasil, pp. 315-330.

Deleuze G. (1995). En: Conversaciones 1972-1990. Editorial: PRE-TEXTOS, edición 2014. Valencia, España.

Economía. (Octubre 09, 2020). “'Rappitenderos' crean primer sindicato para trabajadores de 'apps'”. Pulzo. https://www.pulzo.com/economia/rappitenderos-crean-primer-sindicato-para-trabajadores-apps-PP982338.

Fernández C. & Benavides J. (2020). Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia. Fedesarrollo. Bogotá – Colombia.

Fonseca Y.L. (2019). La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines. En: Derecho y Realidad, Vol.17, N. 33. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Tunja, Colombia.

Foucault M. (1969). La arqueología del saber. Ediciones Siglo XXI, edición: 2002. Buenos Aires, Argentina.

Foucault M. (1977). Microfísica del poder. Ediciones Siglo XXI, edición: 2000. Buenos Aires, Argentina.

Foucault M. (1977-1978). Seguridad, territorio, población. Ediciones Fondo de Cultura Económica, edición: 2006. Buenos Aires, Argentina.

Frey C.B. & Osborne M.A. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation. En: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf?link=mktw

Freyssinet J. (2010). Crisis, mercados de trabajo y sistemas de relaciones laborales en Europa occidental. Empleo, desempleo y políticas de empleo No. 2. Ceil, Conicet.

Gandini A. (2018). Labour process theory and the gig economy. En: Human Relations Journal, Volume 72, Issue 6, p. 1039-1056. Londres, Inglaterra.

Gendler M.A. (2017). Sociedades de Control: lecturas, diálogos y (algunas) actualizaciones. En: Hipertextos, Vol. 5, N° 8, Julio/Diciembre, Buenos Aires, Argentina. https://revistas.unlp.edu.ar/hipertextos

González A. & Morales E.M. (2010). El trabajo a través de la historia 1810 -1991. En: Revista Prolegómenos - Derechos y Valores. Volumen XIII - No. 25. Bogotá, D.C., Colombia. Pp.75-93.

González R.L. (2021). La economía de vigilancia y las plataformas. Su evolución y la mitigación de sus externalidades negativas a través de la regulación y la fiscalidad. Centro de Estudios en Administración Tributaria. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

Gorz A. (1991). Metamorfosis del trabajo. Editorial Sistema. Madrid, España.

Graham M., Hjorth I. & Lehdonvirta V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. En: Transfer:

European Review of Labour and Research, Vol. 23(2), p.135–162. ETUI (European Trade Union Institute), Bruselas, Bélgica.

Grohmann R. (2020). Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. En: Revista Eptic, VOL. 22, Nº 1, JAN.-ABR. São Paulo, Brasil. P. 106-122

Haidar, J. (Coord.); Diana Menéndez, N.; Bordarampé, G.; Pérez, M. y Arias, C. (2021). Las plataformas de reparto en Argentina: entre el cambio de gobierno y la pandemia. Colección #MétodoCITRA, Número 8. CABA: CITRA. ISSN 2618-351X. Buenos Aires, Argentina.

Harnecker M. (1976). Los conceptos elementales del materialismo histórico. Siglo veintiuno editores, S.A. 8ª. Edición en español. Madrid, España.

Hidalgo K. & Salazar C. (2020). Introducción. En: Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina. Fundación: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS. Quito-Ecuador.

Hawkings D. (2014). La precariedad laboral en Colombia, crónicas y reportajes. Friedrich-Ebert-Stiftung Colombia & ENS – Escuela Nacional Sindical. Bogotá – Colombia.

Jaramillo S. (2011). Teoría del valor trabajo abstracto y teoría de los precios. Universidad de los Andes–Facultad de Economía–CEDE. Bogotá, D. C., Colombia.

Kalleberg A. (2009). O crescimento do trabalho precário, Um desafio global. En: RBCS Vol. 24 no 69 fevereiro. P. 21-30.

Kalmanovitz S. (2019). Nueva Historia Económica de Colombia. Segunda edición. Penguin Random House Grupo Editorial SAS. Bogotá, Colombia. Pp. 472

Lazzarato M. (2000). Del Biopoder a la biopolítica. Traducción castellana de Beñat Baltza, publicada en<http://sindominio.net/arkitzean/otrascosas/lazzarato.htm>. Original: “Du biopouvoir à la biopolitique”, publicado en Multitudes, nº 1 - 2000.

Lenguita P. (2010). Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma. En: Revista Nueva Época, Año 23, Núm.64. pp. 245-263. Ciudad de México, México.

López A. & Pérez J. L. (1990). Tristeza y melancolía del capitalismo. Las transformaciones en la economía mundial y los países no desarrollados. Revista Realidad Económica Nº 92-93 Editor Instituto Argentino para el Desarrollo Económico. Buenos Aires.

Maldonado G.A. (2020). Las plataformas de economía colaborativa frente al derecho laboral colombiano. En: Revista Nova Et Vetera – Omnia, Vol. 6, No 64. Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia. En: https://www.urosario.edu.co/Revista-Nova-Et-Vetera/Omnia/Las-plataformas-de-economia-colaborativa-frente-al/#_ftnref9

Marotta D., Lauriño L. & Zambrano L. (2019). La IV Revolución Industrial y sus Impactos sobre el Mercado Laboral: Implicaciones para Venezuela. Universidad Católica Andrés Bello - Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Caracas, Venezuela.

Marx K. (1844). Manuscritos económicos-filosóficos. Ediciones Colihue, edición: 2010. Buenos Aires, Argentina.

Marx K. (1867). El capital, crítica de la economía política. Editorial Siglo Veintiuno Editores S.A., edición 2014. México d.f., México.

Marx K. (1891). Trabajo asalariado y capital. Editorial Verbum, S.L., edición 2019. Madrid, España.

Neffa J.C. & Féliz M. (2006). Acumulación de capital, empleo y desocupación. Una introducción a la economía del trabajo en las obras de Marx. En: Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: I. Marxistas y keynesianos. Editorial: Fondo de Cultura Económica. Buenos aires, Argentina.

Neffa, J.C. (2011). Políticas de empleo: dimensiones conceptuales y diversos componentes. Empleo, desempleo y políticas de empleo No. 4. Ceil, Conicet.

Ocampo J.A., (2015). Café, industria y macroeconomía: Ensayos de historia económica colombiana. Ediciones Fondo de Cultura Económica SAS. Bogotá, Colombia. Pp. 396

OIT. (2015). The Changing Nature of Jobs, World Employment Social Outlook. Ginebra, Suiza. En: https://www.ilo.org

OIT. (2018). Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo. Ginebra, Suiza. En: https://www.ilo.org

OIT. (2019). Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe. Lima, Perú. En: https://www.ilo.org

OIT. (2020). Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. Lima, Perú. En: https://www.ilo.org

OIT. (2021). Panorama Laboral 2021. América Latina y el Caribe. Lima, Perú. En: https://www.ilo.org

OIT. (2021). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Ginebra, Suiza. En: https://www.ilo.org

Palomino M.A. (2019). ¿Han funcionado las reformas pro-mercado en Colombia? Crecimiento económico bajo el modelo industrialista y aperturista. En: Revista Ensayos de Economía. Vol. 29, Núm. 55. Universidad Nacional de Colombia - Sede Medellín, Colombia. pp. 10-36.

Pérez E. (2017). El trabajo complejo en la teoría de Marx. Tesis de pregrado, Grado en Economía. Universidad de León. León, España.

Ramírez N., Parra J.F., Celis A., Rodríguez A., Salazar M.C., & Sánchez J.S. (2021). ¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas. En: Revista Borradores de Trabajo y Derecho N. 1, Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia.

Ramírez N. & Santamaría N. (2021). Proyecto de investigación: ¿Trabajo sin Trabajadores? El caso de Rappi.

Raso Delgue J. (2018). América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales. En: Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Volumen 6, núm. 1.

Redacción tecnósfera. (Septiembre 19, 2019). “Tras alianza, ya se puede pedir taxi desde Rappi”. El tiempo. https://www.eltiempo.com/tecnosfera/apps/ahora-se-puede-pedir-taxi-desde-rappi-como-se-hace-414236

Rodríguez J.P. (2020). Estudio de condiciones de operación de los rappitenderos para el sector de Chicó Norte. Tesis de pregrado, Grado en Ingeniería civil. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.

Rodríguez M.I. (2021). Rappi, ¿de la colaboración a la precarización? Tesis de pregrado, Grado en Profesional en Periodismo y Opinión Pública. Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.

Rodríguez M.L. (2017). Relaciones laborales en la Platform Economy. En: Nueva Revista Socialista #3.

Salama P. (2018). Nuevas tecnologías: ¿bipolarización de empleos e ingresos del trabajo? En: Revista Problemas del Desarrollo, 195 (49), octubre-diciembre. Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México: México.

Sánchez D. & Maldonado O. (2020). Obstáculos, resistencias y repertorios de movilización social de repartidores digitales en Colombia. En: Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina. Fundación: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS. Quito-Ecuador. Pág. 99-118.

Scasserra S. (2020). Prólogo. En: Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina. Fundación: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS. Quito-Ecuador.

Schwab K. (2016). La cuarta revolución industrial. Publicado por Foro Económico Mundial & El Tiempo Casa Editorial, S. A. Bogotá: Colombia.

Serrano J.M. (2017). La “uberización” del trabajo: una forma más de violencia laboral. En: Los actuales cambios sociales y laborales: Nuevos retos para el mundo del trabajo (libro 4), Dir. L. Mella Méndez, Ed. Peter Lang. Universidad de Castilla-La Mancha. Ciudad Real, España.

Soriano C., Cabalquinto E. & Panaligan j. (2021). Performing “digital labor bayanihan”: strategies of influence and survival in the platform economy. En: Sociologias. ano 23, n. 57, mai-ago. Porto Alegre - Brasil. Pág. 84-111.

Srnicek N. (2018). Capitalismo de plataformas. Caja Negra Editora. Buenos Aires, Argentina.

Standing G. (2011). El precariado, una nueva clase social. Editorial: Pasado & Presente, edición: 2018. Barcelona, España. P. 300.

Sztulwark S. & Míguez P. (2012). Conocimiento y valorización en el nuevo capitalismo. En: Revista Realidad Económica N.270. IADE -Instituto Argentino para el Desarrollo Económico-. Buenos Aires, Argentina.

Talavera P. (1985). El modelo neoliberal: aspectos teóricos y su aplicación en el cono sur latinoamericano. En: https://dialnet.unirioja.es/

Transporte Aéreo. (Noviembre 17, 2021). “Rappi Travel espera movilizar mas de 150.000 pasajeros colombianos para fin de año”. Semana. https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/rappi-travel-espera-movilizar-mas-de-150000-pasajeros-colombianos-para-fin-de-ano/202144/

Trappmann V., Bessa L., Joyce S., Neumann D., Stuart M. & Umney C. (2020). Conflictos laborales y globales en las plataformas, el caso de las trabajadoras y los trabajadores de la entrega de comida. Instituto Friedrich Ebert Stiftung. Berlín, Alemanía.

Vallas S. & Schor J. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. En: Annual Review of Sociology. N. 46, Bostón, Estados Unidos.

Vargas D. (septiembre 27, 2021). “Cómo Rappi se está metiendo en más negocios; ya lanzó un banco”. El colombiano. https://www.elcolombiano.com/negocios/aplicacion-de-rappi-quiere-ser-la-numero-uno-en-america-latina-EF15760163

Zambrano M. (1987). Hacia un saber sobre el alma. Alianza editorial, edición: 2019. Madrid, España

Zamora H. (septiembre 20, 2019). “Rappi responde a hallazgos de estudio 'Quiénes son los rappitenderos'”. El tiempo. https://www.eltiempo.com/economia/sectores/rappi-responde-al-estudio-sobre-quienes-son-los-rappitenderos-414646

APÉNDICE. BREVE HISTORIA DEL MUNDO DEL TRABAJO EN COLOMBIA, ¿CÓMO HEMOS LLEGADO HASTA EL PRESENTE?

¡La pregunta sobre cualquier cosa "¿quieres esto otra vez y aún innumerables veces?" se impondrá sobre tu actuar como el peso más pesado!
Friedrich Nietzsche

El realismo mágico de Gabriel García Márquez, parece irónicamente, el género literario que mejor retracta la realidad colombiana, el último párrafo de Cien años de Soledad (1967) resuena como una profecía kármica,

> Sin embargo, antes de llegar al verso final ya había comprendido que no saldría jamás de ese cuarto, pues estaba previsto que la ciudad de los espejos (o los espejismos) sería arrasada por el viento y desterrada de la memoria de los hombres en el instante que Aureliano Babilonia acabara de descifrar los pergaminos, y que todo lo escrito en ellos era irrepetible desde siempre y para siempre, porque las estirpes condenadas a cien años de soledad no tenían una segunda oportunidad sobre la tierra (p.504).

La historia de Colombia ha estado plagada de hechos que superan la ficción, en estos más de 500 años de historia reciente desde que los europeos llegaron a nuestras tierras, los grandes problemas del país en vez de paliarse parecen afianzarse, entre ellos, la desigualdad, la corrupción, y la violencia, en especial la de corte político, estos problemas, entre otros, implican un país con un tejido social desgarrado que se materializa en todos los ámbitos, no siendo el mundo del trabajo la excepción; donde, en el mundo del trabajo colombiano se encuentran capas sedimentadas de diferentes modos de producción que persisten de manera insipiente, un sector extractivo deficiente competitiva y sustentablemente, un agro sin desarrollar, un sector industrial estancado, y un sector de servicios sin agregación de valor, donde se presentan situaciones estructurales preocupantes de fuerte desempleo, informalidad, y un débil sector formal, entre otros aspectos que evidencian una precarización del trabajo generalizada.

Para Acosta (2018), "indubitablemente Colombia se puede caracterizar como el país de las desigualdades (…), desigualdad de ingresos, desigualdad en la distribución de la riqueza, desigualdad en la tenencia y posesión de la tierra, desigualdad entre los distintos estratos de la población" (p.85), reconociendo que si bien hay mejorías en la condiciones de vida de la población y se ha disminuido la pobreza, especialmente por la ampliación de servicios

básicos, como infraestructura, servicios públicos, salud, y educación, entre otros, y por medio de los subsidios o transferencias monetarias; la desigualdad no ha mostrado mayor mejoría, especialmente, porque no se han atacado sus causas estructurales, entre ellas, la distribución del ingreso, y por tanto, la concentración de la riqueza.

En una línea similar a Acosta, Jorge Orlando Melo comienza la *Historia Mínima de Colombia* (2017), evidenciando como la desigualdad geográfica ha marcado profundamente aspectos sociales (fuertes regionalismos), políticos (lucha por la descentralización) y económicos (acceso a bienes y servicios dependiendo de la región); al margen de dichas desigualdades, el país se constituyó en Estado desde el siglo XIX, "la construcción de Estado ha destacado que este surge del orden social (…) Este orden [para Colombia] determina una economía pobre, una muy desigual distribución del ingreso e incentiva el conflicto social y político" (Kalmanovitz, 2019, p. 208), ello como constante histórica, por tanto, para poder dimensionar el país y su mundo del trabajo, es necesario reconstruir algunos elementos a través del tiempo.

En el periodo precolombino en el actual territorio colombiano existían diversas comunidades, "aquí habitaban ochenta o cien pueblos indígenas diferentes en muy distintos estadios de desarrollo cultural, casi aislados los unos de los otros y condicionados en sus respectivas culturas por sus múltiples entornos geográficos" (Caballero, 2017, p.11, CI), las comunidades vivían de la caza, la pesca y la agricultura, al igual, que de la fabricación de utensilios, minería y comercio, "aunque no existían clases sociales, había una fuerte desigualdad de rangos (…) Habían tributos para mantener a jefes, sacerdotes y personajes principales, aunque los excedentes se consumían muchas veces en fiestas y celebraciones con toda la comunidad" (Melo, 2017, p.24), en general, el trabajo en estos tiempos, se puede caracterizar como utilización masiva de trabajo comunitario organizado, y los frutos del mismo eran para la subsistencia, los rituales y celebraciones o el trueque con otros pueblos.

"En 1492 descubrieron América los europeos, y los americanos descubrieron a los europeos recién llegados (…) No fue un amable y bucólico "encuentro de dos mundos" " (Caballero, 2017, p.1, CI), fue por el contrario, una gran masacre que despobló estas tierras de sus iniciales habitantes, principalmente, a causa de la violencia en los tiempos de la conquista y la colonia, las epidemias por las enfermedades extranjeras, y las condiciones extremas de los trabajos forzados a los que se vieron sometidos los nativos colonizados.

Para Kalmanovitz (2019) “el concepto de conquista fue acompañado con el de poblamiento, pero no había una idea de trabajar y cultivar la tierra, esperando que tales labores recayeran sobre las poblaciones vencidas y sometidas a la servidumbre” (p.45), inicialmente los indígenas realizaban los trabajos forzados requeridos para los poblados de los españoles, con la disminución de dicha población original, los trabajos también fueron realizados por esclavos traídos de África, por tanto, la economía de la conquista estuvo “caracterizada por la escasez de mano de obra durante los dos primeros siglos de la dominación española, población que obtuvo un crecimiento relativamente rápido durante el siglo XVIII” (Kalmanovitz, 2019, p. 51).

El desequilibrio poblacional en la Conquista, se caracterizó por un lado, por el crecimiento de la población colona que se rehusaba a trabajar, y se interesaba crecientemente en acaparar territorios y explotar los recursos recién conocidos, y por otra parte, por la disminución de la población indígena forzada a trabajar y a tributar, a la par que al relativo aumento de esclavos, lo cual, encareció el costo de las actividades económicas, pues los indígenas eran gratis y los esclavos tenían costos de adquisición; aunque las leyes de la corona “consideraban al indio un “vasallo libre”, por autoridad del rey podía ser obligado a trabajar para los españoles, no tenía libertad de residencia y movimiento, y sus tierras o minas podían ser distribuidas a los españoles” (Melo, 2017, p.50), igualmente, era el único grupo poblacional gravado con un tributo que la Corona cedía a los conquistadores como recompensa por someter a las poblaciones indígenas. La escasez de mano de obra repercutió en el cuidado de los trabajadores por parte de sus “dueños”, al igual que a la pugna entre los hacendados y dueños de las minas, por obtener algún personal con el cual trabajar.

Para el periodo denominado “La Colonia” después de la segunda mitad del siglo XVI, “la economía neogranadina se centró casi exclusivamente en dos únicos productos: oro para la exportación y esclavos africanos para la importación” (Caballero, 2017, p.3, CIII), de esta manera, no se sentaron bases estructurales para el desarrollo económico, y la agricultura, la ganadería y el sector piscícola fue de subsistencia, al igual, que no se desarrolló la industria, ya que casi todos los bienes eran traídos del extranjero, existiendo de manera minoritaria los artesanos; era, por tanto, una economía primaria basada en la extracción de metales,

especialmente oro, siendo Antioquia una de las regiones que más tuvo crecimiento en dicho ámbito.

Durante la Colonia, hubieron dos momentos fructíferos económicamente, “los periodos de 1580-1630 y 1700-1800, los cuales dinamizaron la vida económica y social, no obstante, las decisiones políticas no aprovecharon dichos periodos para crear una estructura económica y social sostenible” (Kalmanovitz, 2019, p. 63), para entonces, no solo trabajaban de manera forzada los indígenas y esclavos, especialmente en las minas y haciendas, coexistían con trabajadores mestizos “libres”, ya sean, artesanos, mineros y campesinos independientes que descendían de españoles pobres, al igual, que empezaban a surgir los comerciantes; con una balanza comercial superavitaria se dieron “formas de vida urbana más ricas que las del austero siglo XVII, con grandes festividades cívicas y religiosas, universidades, con nuevas construcciones de iglesias y conventos, mercados, oficinas públicas o residencias privadas” (Melo, 2017, p.70).

De acuerdo con Jorge Orlando Melo (2017), para el siglo XVIII se podían discriminar 5 clases sociales: los nobles que se consideraban de sangre limpia, los cuales tenían medios económicos para evitar el trabajo, especialmente el manual, ellos estaban exentos de realizar tributos, recibían los mayores beneficios por parte de la Corona y tenían la posibilidad de mandar a sus hijos a la universidad (la primera universidad fue la Universidad Javeriana establecida en Santafé desde el siglo XVII), para estudiar teología o derecho, y en caso de esta segunda profesión, acceder a altos cargos en la administración pública; los otros blancos, que no ostentaban riqueza material, y aunque con beneficios, requerían trabajar ya sea como artesanos, comerciantes o pequeños agricultores; los mestizos y mulatos, los cuales, podían contratar y emplearse, comprar tierras o establecer pequeños negocios; y los indígenas y esclavos, ambos forzados a trabajar y a dar tributos.

Otra característica significativa de la economía del siglo XVIII fue la presencia de dos grandes monopolios, el del aguardiente y el del tabaco, naciendo las primeras fábricas y con ellas, los primeros trabajadores fabriles, asentados en regiones específicas; en general la economía de aquella época “estaba creciendo bien, apoyada en la profundización de una división regional del trabajo, en la intensificación del comercio interno y externo, en las

innovaciones en el transporte y en la minería, esta última favorecida a su vez por menores impuestos" (Kalmanovitz, 2019, p. 75).

El siguiente siglo estuvo caracterizado en su mayoría por la inestabilidad política, lo que marco el desequilibrio en todos los ámbitos, con una economía descuidada y la población volcada a las múltiples guerras y enfrentamientos, el país sufrió momentos convulsos, en 1810 se dio el grito de independencia, y de allí el periodo de la patria boba, y la reconquista, igualmente, "entre 1812 y 1886, Colombia sufrió nueve guerras civiles de alcance nacional. Además hubo otras mil menores de carácter regional" (Caballero, 2017, p.3, CVII).

"El siglo XIX fue esquivo para el desarrollo económico del país. El fuerte impacto que provocó la Independencia hizo empobrecer una colonia que no había sido particularmente rica, con efectos que se sintieron por los menos hasta 1850" (Kalmanovitz, 2019, p. 81), el mayor producto de exportación seguía siendo el oro, la minería poco a poco se fue tecnificando al igual que organizando y constituyéndose en sociedades económicas administrativamente sólidas, en algunos departamentos, especialmente en Antioquia, lo que posibilito el crecimiento de otras clases sociales, "entre la multitud de mineros independientes y los arrieros que atendían sus demandas surgieron empresarios y sociedades por acciones que pudieron amasar fortunas significativas, que posteriormente se convertirían en el comercio, la banca y la industria nacional" (Kalmanovitz, 2019, p. 107).

La banca en Colombia "consistía en organizaciones que contaban con reservas en moneda metálica, sobre cuya base emitían billetes de manera ordenada y responsable" (Kalmanovitz, 2019, p.135), el primer banco fue el Banco de Bogotá fundado en 1870, y para 1882 ya se contaba con 42 bancos; en 1880 se crea el Banco Nacional, el cual también funcionaba como las demás instituciones, emitiendo billetes contra reservas metálicas y obteniendo utilidades.

En 1851 se da legalmente la liberación de los esclavos, los cuales empezaron a vender su fuerza de trabajo "libre", por tanto, "en muchas actividades rurales se amplió el trabajo asalariado, aunque lo común era que coexistiera pequeños propietarios dispuestos a trabajar por un salario con trabajadores adscritos a haciendas y fincas" (Melo, 2017, p.144), en dicho periodo igualmente, la económica empezó a impulsarse por comerciantes y agricultores que buscaban mercados en el exterior, en el campo,

> Las relaciones laborales evolucionaron desde la figura del arrendatario o del viviente de las haciendas, a la del aparcero del tabaco, a la del colono que intercambiaba usufructo de tierras vírgenes (…) En todas ellas era evidente la falta de libertad del campesino, que debía laborar ciertos días en tierras de la hacienda o entregar un producto, sin poder comercializarlo directamente (…) Hacia 1930 existía una economía agraria basada en relaciones de servidumbre o que tenía a la familia como unidad productiva básica, que contenía dentro de sí una economía campesina libre y muy dinámica (Kalmanovitz, 2019, p. 296 - 298),

La cual, fue afectada profundamente por la violencia y el conflicto interno, ello unido a la alta concentración de la tierra y la falta de una reforma agraria efectiva, como algunas de las causas de su estancamiento.

El gran avance se dio finalizando el siglo, especialmente por el café, el cual, "enriqueció a comerciantes e intermediarios, arrieros y transportadores, trilladores, comisionistas y exportadores. Al mismo tiempo dio ingreso monetario a pequeños propietarios y creó empleo asalariado, en épocas de cosecha, para hombres y mujeres" (Melo, 2017, p.180), este crecimiento económico ayudo a mejorar la calidad de vida de la población en general, por medio, por un lado, de la reducción de precios de bienes importados debido a la diferencia cambiaria, y por otro, por el fortalecimiento a la industria nacional, significando un aumento de trabajadores asalariados, y con ello más poder adquisitivo, todo ello, implicando un aumento y diversificación del consumo por parte de capas poblacionales cada vez mayores, no obstante, en detrimento de la producción artesanal.

Como lo expone Kalmanovitz (2019), la industrialización en Colombia no se dio en un proceso en el que el "pequeño artesano se tornaría paulatinamente en empresario que adquiriría maquinaría y contrataría mano de obra asalariada" (p.123), sino que se acentuó como unidades económicas con inicios independientes que surgieron en regiones sin tradición artesanal, especialmente en Medellín, Bogotá, Cali y Barranquilla.

Los buenos augurios económicos desde la segunda mitad del siglo XIX, se vería truncada a comienzos del siglo XX, nuevamente por inestabilidades políticas, la guerra de los Mil Días (1899 a 1902) nuevamente condujo a la población trabajadora a la guerra, esta vez acompañada del aumento de la inflación debido a la emisión monetaria del Banco Nacional para financiar la guerra, y de la separación de Panamá en 1903.

Otros hechos notorios del siglo XX fueron los drásticos cambios demográficos, ya sea, por el crecimiento de la tasa de natalidad, el aumento de la expectativa de vida, el desplazamiento de las zonas rurales a urbanas, y las migraciones al extranjero, bien sea por la violencia o las expectativas de mejorar las condiciones de vida. Sobre la expectativa de vida "al principio del siglo XIX era de sólo 26 años, y a fines del siglo era de 31 años (…) Por contraste, la expectativa de vida al final del siglo XX en Colombia era de 70 años" (Kalmanovitz, 2019, p. 139).

Respecto de la violencia rural,

> Los años cincuenta expulsó a muchos pequeños campesinos, que buscaban en las ciudades un sitio más tranquilo para vivir o que habían perdido sus propiedades y podían perder la vida. Los conflictos provocados por la guerrilla desde mediados de los sesenta y, sobre todo, el agudo y violento ataque de los paramilitares a los presuntos apoyos de la guerrilla, sobre todo a partir de 1985, crearon una nueva ola de migraciones y desplazamientos a las ciudades y a las cabeceras municipales: las cifras oficiales, sin duda imprecisas, hablan de siete millones de desplazados internos forzosos (Melo, 2017, p.304).

Por su parte, las migraciones al extranjero en especial desde los años 80, se pueden leer como la exportación de una parte del desempleo nacional.

El nacimiento de la industria en el siglo XIX y su consolidación en el siglo XX, "estuvo estrechamente ligado al despegue cafetero y, en alguna a medida, a las políticas del Estado y su creciente intervención en materia de protección, infraestructura, producción y financiación, en una perspectiva de política que "miraba hacia adentro" " (Kalmanovitz, 2019, p.265), no obstante, la industria nunca tuvo un desarrollo pleno, y en comparación de otros países presento un gran atraso.

Para Kalmanovitz (2019), las causas principales de este hecho son, la inestabilidad política que afecto al crecimiento económico del siglo XIX, la débil inserción al mercado internacional al depender solamente de exportar café, la falta de innovaciones técnicas y tecnológicas propias siendo un país dependiente de inventos internacionales, un pequeño mercado interno debido al bajo poder adquisitivo de la población, altos costos logísticos o de transporte dentro de economías regionales fragmentadas, y una desigual distribución de los recursos productivos, entre ellos, la tierra. En una línea similar, para Palomino (2019) otras

de las causas se encuentran en la ausencia de políticas que propiciaran la productividad, innovación y modernización, junto con la desigualdad, que implica la subutilización de recursos, entre ellos, un sector agrario empobrecido que no pudo abastecer de todo lo necesario y a bajo costos a la industria.

La tecnología que propulso la industria colombiana fue la electricidad, la cual desde 1910 estuvo presente en la mayoría de los sectores económicos, ya que el vapor "nunca fue una fuente importante de energía, con excepción de los ferrocarriles" (Melo, 2017, p.285), entre los sectores con mayor influencia están los telégrafos, la telefonía, la radio y la televisión, que llegó a Colombia desde la segunda mitad del siglo.

"El capitalismo incipiente trajo nuevos motivos de conflicto social. No ya entre pequeños artesanos y grandes comerciantes importadores, como en tiempo de los radicales, sino entre obreros y patronos de las nacientes industrias" (Caballero, 2017, p.16, CIX), los malestares se originaban especialmente por el desempleo y las malas condiciones de los empleados.

Entre las mayores huelgas del siglo, se destacan: la huelga de las trabajadoras antioqueñas de Fabricato en 1921, teniendo presente que el papel de la mujer en el mundo del trabajo empezó a cambiar a inicios del siglo XX, especialmente, "a partir de 1910 [donde] las industrias textiles y de café y las oficinas de las ciudades ocupaban a más mujeres que hombres, y se abrieron escuelas de comercio (como la Remington)" (Melo, 2017, p.293); la huelga de los obreros petroleros en Barrancabermeja de la Standard Oil Company en l923, y la de los trabajadores, especialmente los corteros de banano en Ciénaga en la United Fruit Company, en l928, esta última, lastimosamente conocida como la Masacre de las bananeras, esta huelga inicio en 1928 en pro de mejorar las condiciones laborales,

> " (…) que se les reconocieran como empleados de la UFC, se les pagara en efectivo y cada siete días de manera puntual, un horario laboral que no superara las 12 horas de trabajo, abolición del sistema de contratistas, una contratación directa con la multinacional para poder contar con los beneficios del gobierno nacional, que se construyeran hospitales en toda la región y se les compensara por los accidentes de trabajo, además que se les asignaran unas viviendas dignas, donde no se pusiera en riesgo su salud" (González & Morales, 2010, p.86)

Las mejoras no estaban ni en el presupuesto de la multinacional, ni en los planes del gobierno, que, beneficiando a los inversores extranjeros, se declara a favor de los mismos, y respecto a la escalada del enfrentamiento, en diciembre de 1929 da la orden de acabar con la sublevación, ocasionando un número significativo de muertos.

Es hasta 1931, con la Ley 83, que en Colombia se reglamenta la huelga, a inicio de la década de los cuarenta, "el sindicalismo logra medidas favorables como la remuneración del descanso dominical, el auxilio de cesantía, las indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales y el fuero sindical, ratificadas luego por la Ley 6 de 1945" (Kalmanovitz, 2019, p.330-331), dicha Ley también "trató de crear condiciones para la negociación colectiva en empresas privadas, (…) Al mismo tiempo buscó frenar el sindicalismo político, para lo cual prohibió las huelgas de solidaridad y las huelgas en los servicios públicos" (Melo, 2017, p.209).

No obstante, el auge del sindicalismo se vería afectado, entre otros factores, por la violencia desde los años 80, la influencia de los diferentes actores armados en la política y la economía, "implicó una amenaza de muerte a todos los sindicalistas, lo cual ayuda a explicar por qué, ya en el siglo XXI, el grado de afiliación de los trabajadores ha descendido por debajo del nivel que tenía en 1945" (Kalmanovitz, 2019, p.335), junto con ello, el cumplimiento efectivo de las amenazas, para Kalmanovitz (2019), solo entre 1991 y 2006 se registran 2000 casos de sindicalistas muertos, los cuales están en la impunidad.

En 1945 se regula el salario mínimo, "la política de los distintos gobiernos consistió en decretar mínimos para cada sector (manufacturero, comercio, servicios, transporte, construcción, primario) y por zona del país. Sólo en 1979 el salario mínimo se comenzó a ajustar anualmente, y en 1938 se unificó" (Kalmanovitz, 2019, p.338). En 1948, empieza a regir la legislación respecto al seguro social imponiendo contribuciones a las nóminas y garantizando algunas condiciones a los trabajadores.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) se establece desde 1950, si bien con múltiples modificaciones, todavía vigente en la actualidad, su artículo 5° define el trabajo como "toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad,

siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo", con la Constitución Política de Colombia en 1991, el trabajo se constituye "un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justa" (artículo 25).

En el siglo XX la esperanza de trabajo o de ocupación de la mayoría de la población trabajadora se centró en la industria, la cual empezó a fortalecerse a inicios del siglo, especialmente por el impulso del café, y se estancó antes que el mismo terminara, "Los años de 1931 a 1957 fueron de desarrollo de la industria local, que se convirtió en el sector más dinámico de la economía y llegó a representar 23% del producto nacional hacia 1975, mientras la agricultura perdía importancia" (Melo, 2017, p.181), para Ocampo (2018), el auge de la industria vino acompañado del mejoramiento de las condiciones sociales de la población, las cuales mejoraron de manera persistente desde los años 50, en especial en el sector de la educación, la salud, los servicios públicos y la vivienda, especialmente en las zonas urbanas, afianzando más las brechas entre la ciudad y el campo.

El crecimiento industrial, al igual, que el auge del café empezó a perder fuerza en la década de los 80, época en la cual, se empieza a dar nuevamente una reprimarización de la economía, basado en las exportaciones de productos mineros, entre ellos petróleo y carbón. De acuerdo a Kalmanovitz (2019), desde 1974 se puede evidenciar una clara tendencia de desindustrialización, es decir, pérdida de peso del sector industrial en la economía, que se ha caracterizado por la disminución en la inversión de activos fijos en el sector, la merma en la generación de empleo, el menor valor agregado generado y las tasas cada vez menores de crecimiento. Para Palomino (2019) le desindustrialización se da sin haberse consolidado el sector industrial, y con su llegada, empieza a tener más participación en la economía el sector de servicios, otro elemento que facilito este fenómeno, fue la apertura económica de los años 90, la cual, desfavoreció la producción industrial y convirtió a los empresarios en importadores.

Ni en los mejores tiempos de la industria, el sector formal llego a absorber toda la mano de obra disponible, lo cual solo se logró a inicios del siglo XX, el excedente creciente de mano de obra, bien sea por el crecimiento de la tasa demográfica, los desplazamientos de la población a causa de la violencia, la falta de oportunidades en el campo, y el poco desarrollo

de la industria, entre otros factores, ocasiono, un mercado interno débil y bajas condiciones socioeconómicas de la población, debido al desempleo acuciante y la consolidación de la informalidad.

El sector informal, caracterizado por su poca organización, su escasa maquinización y tecnologización, su baja productividad y sus pocas condiciones de estabilidad y garantías económicas para los trabajadores, está conformada heterogéneamente, ya sea por "individuos ricos, desde narcotraficantes hasta constructores, contrabandistas o que cuentan con tiendas y farmacias de barrios, además de la mayor parte de los agricultores del país. Sin embargo, la mayoría son vendedores ambulantes o dependientes de microempresas" (Kalmanovitz, 2019, p.345), siendo en su generalidad una población con alta pobreza e inseguridad.

Junto con la informalidad, otro factor que ha influido estructuralmente en la dinámica económica y laboral en Colombia, ha sido la mano de obra de la violencia y la guerra, "la violencia de todos estos años en el campo colombiano ha sido en gran medida desempleo armado. Guerrillas, paramilitarismo, Fuerzas Armadas y empresas privadas de seguridad han suplido el empleo" (Caballero, 2017, p.9, XIII) que el sector formal, los empresarios, los grandes terratenientes, dueños del capital y el Estado, no han podido o querido ofrecer.

> Es imposible calcular cuál es la proporción de los habitantes de Colombia que hoy vive del delito, o que con el delito redondea sus ingresos. Desde jueces de la Corte Suprema que venden sus fallos por miles de millones de pesos hasta policías de tránsito que extorsionan a los automovilistas por cincuenta mil. Fundadores de "pirámides", banqueros fraudulentos, funcionarios corruptos, contratistas incumplidos, evasores de impuestos, ladronzuelos de esquina, sicarios de "oficinas de cobro", dirigentes deportivos, directores y dueños de clínicas, mineros ilegales de oro y de coltán, exportadores de especies animales protegidas. Más todo el mundo numeroso que gira en torno a la droga propiamente dicha: los campesinos cocaleros, los raspachines, los pilotos y los lancheros, los contadores, los capos, los guardaespaldas, las putas. Y, del lado de enfrente, los muchos que viven de perseguir la droga ilícita: jueces, fiscales, policías. El delito es el recurso natural que más empleo da en Colombia. El resto es subempleo informal, desempleo, rebusque. Y exilio: la décima parte de la población ha tenido que irse del país a buscarse la vida (Caballero, 2017, p.19, XIII).

En una línea analítica similar a Caballero, para Pineda (2015) el desarrollo colombiano tiene un sesgo anticampesino, para este segundo autor, "dado el estancamiento estructural de la industria, las ciudades no brindaron las oportunidades a los campesinos expulsados del

campo, lo cual generó un ejército de reserva que toma dos rutas: la informalidad y la ilegalidad" (P.111). Igualmente, el conflicto interno ha aumentado la concentración de la tierra, "el desplazamiento provocado por las estrategias terroristas de los grupos ilegales fue seguida por una nube de empresarios que compraron barato la propiedad de los que huían, apoyados por grupos de jueces, notarios y funcionarios públicos procaces" (Kalmanovitz, 2019, p. 317), en aquellos sitios donde antes habían cultivos, solo quedaron rastrojos y grandes haciendas.

Lo anterior, impacta en el uso de la tierra, "en efecto, de unas tierras con vocación agrícola que constituyen el 19% del total, se utiliza menos del 4% en tales labores hacia el año 2000" (Kalmanovitz, 2019, p. 314-315), ocasionando a su vez estancamiento del sector agrario y falta de soberanía alimentaria, con el consecuente aumento de importaciones de alimentos, en un país de tierras fértiles. Por su parte, el narcotráfico ha tenido múltiples impactos en el desarrollo económico del país: "incrementó los niveles de criminalidad y homicidios (…) financió a la insurgencia, creando inseguridad en relación con los derechos de propiedad de los empresarios (…) [y] el secuestro y la extorsión extrajeron recursos de los industriales y aumentaron sus costos de seguridad" (Kalmanovitz, 2019, p.282).

Para completar el sesgo anticampesino y antilaboral del modelo de desarrollo económico colombiano, como lo nombra Pineda (2015), en la década de los 90 se da la llamada apertura económico; para Jorge Orlando Melo, los resultados de esta apertura son contradictorios, por un lado, el país aumentó el consumo y la población pudo tener acceso a más bienes, la mayoría de ellos importados y provenientes de China, no obstante, las exportaciones no han tenido el comportamiento que se esperaba, entre ellas, los alimentos en vez de ir de Colombia hacia el mundo, pasaron a ser productos de importación.

Igualmente, Caballero (2017) considera que la imposibilidad de competir con la calidad y precios de los productos extranjeros, siguió fortaleciendo la desindustrialización del país, que llegaría a su extremo con los Tratados de Libre Comercio, primero con Estados Unidos y posteriormente con la Unión Europea, de esta manera, Colombia volvió a ser un "monoexportador de recursos minerales: petróleo, carbón, níquel, oro como en los tiempos coloniales, por empresas o bien ilegales o bien en manos de dueños extranjeros. Hasta el

tráfico de cocaína fue pasando progresivamente bajo control de los narcos mexicanos" (Caballero, 2017, p.4-5, XIII).

De acuerdo a Kalmanovitz (2019) la apertura económica de los noventa, vino acompañada de un cambio estructural del mundo del trabajo, Fonseca (2019) señala como este cambio estructural, se da a través de medidas para hacer coincidir los intereses económicos con las leyes y directrices laborales, ejemplo de ellas, es la Ley 50 de 1990 que busca fomentar la competitiva empresarial, "soslayando principios, derechos y garantías de los trabajadores como lo son: la estabilidad en el empleo, indemnizaciones justas, irrenunciabilidad a beneficios adquiridos y progresividad en materia laboral" (p.14), "por medio de la flexibilización de las formas de contratación laboral, facilitando los contratos a término fijo, el empleo temporal y las formas de subcontratación (…) [al igual, que modifico] el régimen de cesantías, permitiendo su administración por parte de fondos privados" (Pineda, 2015, P.113).

Otros buenos ejemplos, son la Ley 80 de 1993 la cual, adopto el contrato por prestación de servicios, el cual, es un modo de contratación que disfraza las relaciones laborales; la Ley 100 de 1993, que creó los fondos privados de pensiones, y con ello, el auge del sector financiero para provisionar derechos laborales. Y la Ley 789 del 2002 que permitió la intermediación de la contratación laboral mediante cooperativas de trabajo, la ampliación de la jornada diurna pasando de terminar a las 6pm a finalizar a las 10 p.m., la jornada de trabajo flexible, en donde el empleador y el trabajador pueden acordar días de trabajo de un mínimo de 4 horas y máximo de 10 hasta completar las 48 semanales, sin que ello constituya recargos por horas extras, la reducción del recargo por trabajo dominical y festivo pasando del 100% al 75%, y la disminución de la indemnización por despido sin justa causa en los contratos a término indefinido.

Estas leyes señalan un fenómeno generalizado de la deslaboralización de las relaciones de trabajo, por medio de la subcontratación, la tercerización, la externalización laboral, y la contratación civil, transfiriéndole al trabajador fuertes cargas de inseguridades, que se podrían caracterizar con Guy Standing (2011) como precarización; la cual, al contextualizarse en un mundo con grandes avances tecnológicos, o en el paradigma de la Cuarta Revolución Industrial, da lugar a economías de plataformas, que en vez de generar

posibilidades, parecen aprovecharse de las necesidades de los trabajadores, caso entre otros, de las plataformas austeras, donde se pueden ubicar a unidades económicas tan conocidos como Uber y DiDi para transporte, y Rappi para domicilios.

La situación de Colombia si bien con rasgos particulares, hace parte de una tendencia generalizada a nivel mundial, que comparte situaciones similares con los demás países latinoamericanos, los cuales, desde finales de los años 90 se han "caracterizado por elevadas tasas de desempleo y de informalidad, además por bajos ingresos promedio, creciente desprotección social y una significativa debilidad de las organizaciones sindicales y del diálogo social" (López, Ávila & Méndez, 2011, p.2), la industria que era el sector que proveía el mayor número de empleos, desde décadas atrás se ha visto desplazada por el sector informal y de servicios, se han incrementado las formas de trabajo deslaboralizantes, y el emprendimiento o autoempleo propugnado por los gobiernos, como una de las grandes soluciones, no son opciones reales a la situación, ya que, no todos los días y a todas las personas les surgen ideas innovadoras y sustentables, especialmente, porque no todas las personas tienen el capital académico, cultural y financiero para llevarlas a cabo.

Referencias (apéndice)

Acosta A. (2018). Colombia: El país de las desigualdades. En: La desigualdad en Colombia. Editorial La Oveja Negra Ltda. Bogotá, Colombia. pp. 79-98.

Caballero A. (2017). Historia de Colombia y sus oligarquías (1498 – 2017). Biblioteca Nacional de Colombia, Bogotá: Colombia.

De la Garza E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En: El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro. CLACSO. Buenos Aires, Argentina.

Fonseca Y.L. (2019). La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines. En: Derecho y Realidad, Vol.17, N. 33. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Tunja, Colombia.

García G. (1967). Cien años de Soledad. Edición: 2014, Penguin Random House Grupo Editorial S.A.S. Bogotá, Colombia.

González A. & Morales E.M. (2010). El trabajo a través de la historia 1810 -1991. En: Revista Prolegómenos - Derechos y Valores. Volumen XIII - No. 25. Bogotá, D.C., Colombia. Pp.75-93.

Kalmanovitz S. (2019). Nueva Historia Económica de Colombia. Segunda edición. Penguin Random House Grupo Editorial SAS. Bogotá, Colombia. Pp. 472

López E., Ávila A. & Méndez G. (2011). Dinámica del mercado laboral colombiano: un análisis de políticas de empleo aplicando dinámica de sistemas. En: La Dinámica de Sistemas: Un Paradigma de Pensamiento. 9° Encuentro Colombiano de Dinámica de Sistemas, 14 al 16 de septiembre del 2011. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Comunidad Colombiana de Dinámica de Sistemas. Bogotá, Colombia.

Melo J.O. (2017). Historia Mínima de Colombia. Editorial El colegio de México, A.C, México, D.F: México & Turner publicaciones, Madrid: España.

Ocampo J.A. (2018). La desigualdad en Colombia: Una visión histórica y comparativa. En: La desigualdad en Colombia. Editorial La Oveja Negra Ltda. Bogotá, Colombia. pp. 9-30.

Palomino M.A. (2019). ¿Han funcionado las reformas pro-mercado en Colombia? Crecimiento económico bajo el modelo industrialista y aperturista. En: Revista Ensayos de Economía. Vol. 29, Núm. 55. Universidad Nacional de Colombia - Sede Medellín, Colombia. pp. 10-36.

Pineda J. (2015). Colombia: el sesgo antilaboral del modelo de desarrollo y las políticas de formalización. En: Dossier Políticas laborales en América del sur siglo XXI. CENDES, CLACSO.

Standing G. (2011). El precariado, una nueva clase social. Editorial: Pasado & Presente, edición: 2018. Barcelona, España. P. 300

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta trabajadores de plataformas de domicilio

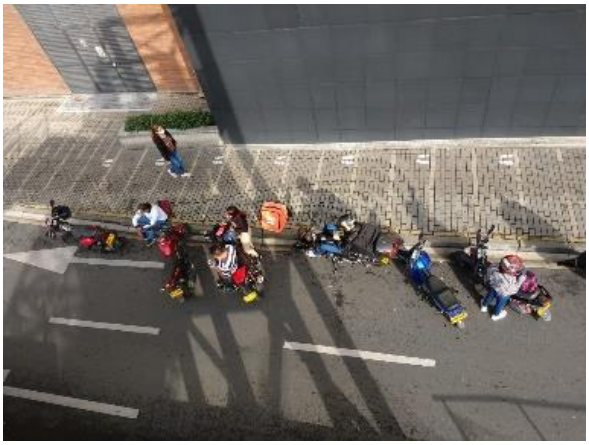
Encuesta trabajadores de plataformas de domicilio			
Segmento	**N.**	**Pregunta**	**Opciones de respuesta**
Descripción sociodemográfica	1	¿Con qué género se identifica?	Mujer, hombre, género no binario, otro
	2	Seleccione rango de edad:	Menor de 18 años, 18 a 28 años, 29 a 35 años, 36 a 45 años, 46 a 55 años, 56 a 63 años, Más de 63 años
	3	¿Cuál es su nacionalidad?	Colombiano, venezolano, colombo venezolano, extranjero no venezolano
	4	Estrato socioeconómico de la vivienda donde reside:	0, 1, 2, 3, 4, 5, 6
	5	Tiene personas a cargo económicamente:	Sí, No
	5.1.	Número de personas a cargo:	1 persona, 2 personas, 3 personas, 4 personas, 5 personas, Más de 5 personas
	6	¿Cuál es su último nivel de estudio terminado?	No tiene ningún estudio, Primaria, Bachillerato, Educación para el trabajo y el desarrollo humano, Técnica, Tecnología, Profesionalización, Especialización, Maestría, Doctorado, Posdoctorado
	7	¿Cuál es su fuente principal de ingresos?	Trabajador por plataforma, Trabajador dependiente, Trabajador Independiente, Pensionado, Otra
	8	¿En qué tipo de plataforma trabaja?	Plataforma de domicilios, Plataforma de transporte
	9	Seleccione la plataforma en que trabaja (puede seleccionar varias)	Ifood, Rappi, Beat Envío, PideTuDomi, Merqueo, Domi Express, Cornershop, Pibox, Cuper, Runer, Uber Eats, Otra
Caracterización del trabajo y estructura de ingresos y costos	10	¿Se considera un trabajador?	Sí, No
	11	Tiempo que lleva trabajando en la plataforma:	Menos de 3 meses, 3 a 6 meses, 7 a 11 meses, Entre 1 y 2 años, Entre 2 y 3 años, Entre 3 y 4 años, Entre 4 y 5 años, Entre 5 y 6 años, Más de 6 años
	12	Número de días de trabajo en la semana:	1 día, 2 días, 3 días, 4 días, 5 días, 6 días, 7 días
	13	Número de horas de dedicación al día: (incluido tiempo activo y muerto en espera)	Menos de 4 horas, 4 a 7 horas, 8 a 11 horas, 12 a 16 horas, Más de 16 horas
	14	Número de domicilios por día:	Menos de 5 domicilios, 5 a 10 domicilios, 11 a 15 domicilios, 16 a 20 domicilios, 21 a 25 domicilios, Más de 25 domicilios
	15	¿Cuánto recibe por domicilio?	Menos de $2.000, $2.000 a $4.999, $5.000 a $9.999, $10.000 a $14.999, $15.000 a $19.999, $20.000 a $24.999, Más de $25.000
	16	¿Cuánto recibe de propinas al día?	No recibe propinas, Menos de $500, $500 a $999, $1.000 a $1.499, $1.500 a $1.999, $2.000 a $2.499, $2.500 a $2.999, $3.000 a $3.499, $3.500 a $3.999, $4.000 a $4.499, $4.500 a $4.999, $5.000 a $5.499, $5.500 a $5.999, $6.000 a $6.499, $6.500 a $6.999, $7.000 a $7.499, $7.500 a $7.999, $8.000 a $8.499, $8.500 a $8.999, $9.000 a $9.499, $9.500 a $9.999, $10.000 a $14.999, $15.000 a $19.999, $20.000 a $25.000, Más de $25.000
	17	¿Ha tenido o tiene beneficios adicionales por trabajar en esta plataforma?	Sí, No
	17.1.	¿Cuáles beneficios adicionales?	
	18	¿Los ingresos recibidos le alcanzan para cubrir sus gastos y el de las personas a cargo al mes?	Sí, No, Sí - ingresos extra
	18.1.	¿Cuánto dinero al mes le hace falta para cubrir sus gastos y el de las personas a cargo?	Menos de $50.000, $50.000 a $99.999, $100.000 a $199.999, $200.000 a $299.999, $300.000 a $399.999, $400.000 a $499.999, $500.000 a $599.999, $600.000 a $699.999, $700.000

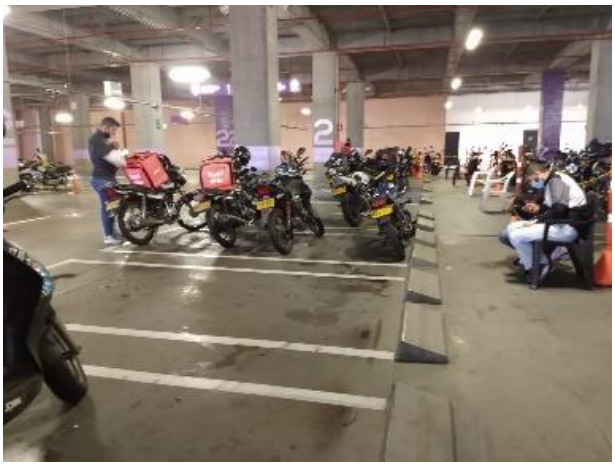
			a $799.999, $800.000 a $899.999, $900.000 a $1.000.000, Más de $1.000.000
	18.2.	¿Cuáles gastos se quedan sin cubrir?	Arriendo, Servicios Públicos, Tratamientos médicos, Estudio, Ropa, Alimentos, Ahorros, Recreación, Viajes, Otro
	19	Con los ingresos recibidos en la plataforma realiza pago a:	Salud, Pensión, ARL, CCF, Seguros, Ninguna
	20	Medio de transporte que utiliza para desempeñar la labor:	Bicicleta, Moto, Automóvil, Ciudadano a pie
	20.1.	Este medio de transporte es:	Propio, Alquilado, Prestado sin costo
	20.1.	¿Cuál es el costo diario del alquiler?	Menos de $2.000, $2.000 a $4.999, $5.000 a $9.999, $10.000 a $14.999, $15.000 a $19.999, $20.000 a $24.999, Más de $25.000
	21	Tiene algún tipo de costo ingresar o permanecer en la plataforma:	Sí, No
	21.1.	¿Cuál?	
	22	Gastos diarios para desempeñar la labor:	Menos de $3.000, $3.000 a $4.999, $5.000 a $9.999, $10.000 a $14.999, $15.000 a $19.999, $20.000 a $24.999, $25.000 a $29.999, $30.000 a $34.999, $35.000 a $39.999, $40.000 a $44.999, $45.000 a $50.000, Más de $50.000
	23	Tiene algún gasto adicional para desempeñar la labor:	Sí, No
	23.1.	¿Cuál?	
	23.2.	Periodicidad:	Diario, Semanal, Quincenal, Mensual, Anual
	23.3.	Valor del gasto adicional:	Menos de $10.000, $10.000 a $49.999, $50.000 a $99.999, $100.000 a $199.999, $200.000 a $299.999, $300.000 a $399.999, $400.000 a $499.999, $500.000 a $600.000, Más de $600.000
Percepciones	24	Cree que la empresa ejerce control en la actividad que usted realiza:	Sí, No
	25	Considera que este tipo de trabajo aumenta la desigualdad de los ingresos de los trabajadores, en comparación con los ingresos de los trabajadores dependientes o independientes:	Sí, No
	26	En su consideración este tipo de trabajo aumenta el aislamiento entre los trabajadores, en comparación con la situación de los trabajadores dependientes:	Sí, No
	27	Cree que el trabajo en plataforma le beneficia para alternar el tiempo en que ejerce la labor con su tiempo personal:	Sí, No
	28	¿Por qué trabaja por medio de plataformas?	Porque no encuentra otro tipo de trabajo, Flexibilidad en el manejo del tiempo, Ingresos adicionales, Ingresos disponibles de manera diaria, Mayores ingresos que si estuviera vinculado un 1SMMLVC, Por las afectaciones de la pandemia, Gusto
	29	¿Qué políticas considera necesario se deban implementar para el trabajador por plataformas?	
	30	¿Estaría interesado en participar en una entrevista a profundidad?	Sí, No
	30.1	Nombre completo:	
	30.2	Número de celular:	
	31	¿Estaría interesado en recibir los resultados de la investigación?	Sí, No
	31.1	Correo electrónico:	

Anexo 2. Trabajo de campo

Lugar: Centro Comercial Los Molinos. 08 de julio de 2021

Lugar: Centro Comercial Mayorca. 10 de julio de 2021





Anexo 3. Resultados discriminados caracterización sociodemográfica

Resultados discriminados caracterización sociodemográfica - Trabajadores por plataformas de domicilios					
1. Género			**7. Fuente principal de ingresos**		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**	**Variable**	**Cantidad**	**Porcentaje**
Hombre	180	91%	Trabajador dependiente	4	2%
Mujer	17	9%	Trabajador Independiente	7	4%
Total general	197	100%	Trabajador por plataforma	186	94%
2. Edad			Total general	197	100%
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**	**8. Plataforma en la que trabaja**		
18 a 28 años	121	61%	**Variable**	**Cantidad**	**Porcentaje**
29 a 35 años	44	22%	Solo Rappi	87	44%
36 a 45 años	21	11%	Solo Ifood	23	12%
46 a 55 años	10	5%	Rappi & Ifood	65	33%
56 a 63 años	1	1%	Dos o más plataformas	22	11%
Total general	197	100%	Total general	197	100%
3. Nacionalidad			**9. Tiempo de trabajar en la plataforma**		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**	**Variable**	**Cantidad**	**Porcentaje**
Colombiano	80	41%	Menos de 1 año	82	42%

Colombo - Venezolano	10	5%
Venezolano	107	54%
Total general	197	100%
4. Estrato socioeconómico		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**
1	11	6%
2	85	43%
3	90	46%
4	11	6%
Total general	197	100%
5. Personas a cargo económicamente		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**
1 persona	21	11%
2 personas	43	22%
3 personas	46	23%
4 personas	19	10%
5 personas	9	5%
No tiene	59	30%
Total general	197	100%
6. Último nivel de estudios terminado		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**
Primaria	3	2%
Bachillerato	88	45%
Técnica	28	14%
Tecnología	26	13%
Profesionalización	51	26%
Especialización	1	1%
Total general	197	100%

Entre 1 y 2 años	92	47%
Entre 2 y 3 años	18	9%
Entre 3 y 4 años	3	2%
Entre 4 y 5 años	2	1%
Total general	197	100%
10. Contribuciones a Seguridad Social		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**
Si	33	17%
No	164	83%
Total general	197	100%
11. Medio de transporte para realizar la labor		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**
Automóvil	3	2%
Bicicleta	38	19%
Ciudadano a pie	2	1%
Moto	154	78%
Total general	197	100%

Anexo 4. Variables. Generalidades trabajo por plataformas de domicilios

Días de trabajo en la semana		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
2 días	2	1%
3 días	6	3%
4 días	7	4%
5 días	16	8%
6 días	44	22%
7 días	122	62%
Total general	197	100%
Horas de dedicación al día		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
12 a 16 horas	57	29%
4 a 7 horas	23	12%
8 a 11 horas	115	58%
Más de 16 horas	1	1%
Menos de 4 horas	1	1%

Total general	197	100%
Domicilios por día		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
Menos de 5 domicilios	1	1%
5 a 10 domicilios	54	27%
11 a 15 domicilios	86	44%
16 a 20 domicilios	42	21%
21 a 25 domicilios	9	5%
Más de 25 domicilios	5	3%
Total general	197	100%

Días de trabajo y horas de dedicación al día			
Días de trabajo en la semana	**Horas de trabajo**	**Número**	**Porcentaje**
2 días	4 a 7 horas	2	1%
3 días	4 a 7 horas	2	1%
	8 a 11 horas	4	2%
4 días	4 a 7 horas	3	2%
	8 a 11 horas	4	2%
5 días	4 a 7 horas	5	3%
	8 a 11 horas	11	6%
6 días	12 a 16 horas	13	7%
	4 a 7 horas	4	2%
	8 a 11 horas	27	14%
7 días	12 a 16 horas	44	22%
	4 a 7 horas	7	4%
	8 a 11 horas	69	35%
	Más de 16 horas	1	1%
	Menos de 4 horas	1	1%
Total general		197	100%

Número de domicilios y horas de dedicación al día			
Domicilios promedio por día	**Horas de dedicación promedio al día**	**Número**	**Porcentaje**
11 a 15 domicilios	12 a 16 horas	22	11%
	4 a 7 horas	10	5%
	8 a 11 horas	53	27%
	Más de 16 horas	1	1%
16 a 20 domicilios	12 a 16 horas	16	8%
	4 a 7 horas	1	1%
	8 a 11 horas	25	13%
21 a 25 domicilios	12 a 16 horas	4	2%
	8 a 11 horas	5	3%
5 a 10 domicilios	12 a 16 horas	10	5%
	4 a 7 horas	12	6%
	8 a 11 horas	31	16%
	Menos de 4 horas	1	1%
Más de 25 domicilios	12 a 16 horas	5	3%
Menos de 5 domicilios	8 a 11 horas	1	1%
Total general		197	100%

Horas de dedicación al día y número de domicilios			
Horas de dedicación promedio al día	**Domicilios promedio por día**	**Número**	**Porcentaje**
12 a 16 horas	11 a 15 domicilios	22	11%
	16 a 20 domicilios	16	8%
	21 a 25 domicilios	4	2%
	5 a 10 domicilios	10	5%
	Más de 25 domicilios	5	3%
4 a 7 horas	11 a 15 domicilios	10	5%
	16 a 20 domicilios	1	1%
	5 a 10 domicilios	12	6%
8 a 11 horas	11 a 15 domicilios	53	27%
	16 a 20 domicilios	25	13%
	21 a 25 domicilios	5	3%
	5 a 10 domicilios	31	16%
	Menos de 5 domicilios	1	1%
Más de 16 horas	11 a 15 domicilios	1	1%
Menos de 4 horas	5 a 10 domicilios	1	1%
Total general		197	100%

Beneficios adicionales (aparte de la intermediación oferta - demanda)		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
Bonos (dinero, descuentos, otros)	20	10%
Promociones	5	3%
La Maleta	4	2%
Seguridad social	2	1%
No ha tenido	160	81%
Otros	6	3%
Total general	197	100%

Fuente principal de ingresos	**Días de trabajo en la semana**	**Horas de dedicación al día**	**Número**	**Porcentaje**
Trabajador dependiente	2 días	4 a 7 horas	1	0,5%
	3 días	4 a 7 horas	1	0,5%
		8 a 11 horas	1	0,5%
	7 días	8 a 11 horas	1	0,5%
Trabajador Independiente	4 días	4 a 7 horas	2	1,0%
		8 a 11 horas	2	1,0%
	7 días	8 a 11 horas	3	1,5%
Trabajador por plataforma	2 días	4 a 7 horas	1	0,5%
	3 días	4 a 7 horas	1	0,5%
		8 a 11 horas	3	1,5%
	4 días	4 a 7 horas	1	0,5%
		8 a 11 horas	2	1,0%
	5 días	4 a 7 horas	5	2,5%
		8 a 11 horas	11	5,6%
	6 días	12 a 16 horas	13	6,6%
		4 a 7 horas	4	2,0%

		8 a 11 horas	27	13,7%
	7 días	12 a 16 horas	44	22,3%
		4 a 7 horas	7	3,6%
		8 a 11 horas	65	33,0%
		Más de 16 horas	1	0,5%
		Menos de 4 horas	1	0,5%
Total general			197	100%

Anexo 5. Variables. Estructura de ingresos - gastos (valores 2021)

Domicilios por día		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
Menos de 5 domicilios	1	1%
5 a 10 domicilios	54	27%
11 a 15 domicilios	86	44%
16 a 20 domicilios	42	21%
21 a 25 domicilios	9	5%
Más de 25 domicilios	5	3%
Total general	197	100%

Pago recibido por domicilio		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
Menos de $2.000	2	1,0%
$2.000 a $4.999	149	75,6%
$5.000 a $9.999	24	12,2%
$10.000 a $14.999	16	8,1%
$15.000 a $19.999	3	1,5%
$20.000 a $24.999	1	0,5%
Más de $25.000	2	1,0%
Total general	197	100%

Propinas al día		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
$1.000 a $1.499	7	3,6%
$1.500 a $1.999	10	5,1%
$10.000 a $14.999	35	17,8%
$15.000 a $19.999	5	2,5%
$2.000 a $2.499	17	8,6%
$2.500 a $2.999	1	0,5%
$20.000 a $25.000	2	1,0%
$3.000 a $3.499	9	4,6%
$3.500 a $3.999	6	3,0%
$4.000 a $4.499	11	5,6%
$4.500 a $4.999	9	4,6%
$5.000 a $5.499	14	7,1%
$5.500 a $5.999	4	2,0%
$500 a $999	10	5,1%
$6.000 a $6.499	6	3,0%
$7.000 a $7.499	7	3,6%

$7.500 a $7.999	2	1,0%
$8.000 a $8.499	3	1,5%
$8.500 a $8.999	2	1,0%
$9.000 a $9.499	5	2,5%
$9.500 a $9.999	13	6,6%
Más de $25.000	6	3,0%
Menos de $500	4	2,0%
No recibe propinas	9	4,6%
Total general	197	100,0%

Gastos diarios		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
$10.000 a $14.999	37	19%
$15.000 a $19.999	41	21%
$20.000 a $24.999	50	25%
$25.000 a $29.999	15	8%
$3.000 a $4.999	4	2%
$30.000 a $34.999	6	3%
$35.000 a $39.999	7	4%
$40.000 a $44.999	6	3%
$45.000 a $50.000	6	3%
$5.000 a $9.999	16	8%
Más de $50.000	5	3%
Menos de $3.000	4	2%
Total general	197	100%
Nota: Gastos que en el trabajo clásico lo asumía el dueño del capital (herramientas de trabajo), Celular, datos, alquiler y/o mantenimiento del vehículo, gasolina, etc., Obviando en la mayoría de los casos el pago de SS y de PS		

Anexo 6. Valor hora

Horas de dedicación promedio al día		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
12 a 16 horas	57	29%
4 a 7 horas	23	12%
8 a 11 horas	115	58%
Más de 16 horas	1	1%
Menos de 4 horas	1	1%
Total general	197	100%

Anexo 7. Comparación valor hora respecto al valor hora del SMMLV

Valor neto salario mínimo en Colombia 2021 sector formal		
Salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV)	$	908.526
Auxilio de transporte	$	106.454
SMMLV + Aux T - 8% (SS)	$	933.782
Salud 8,5%	$	77.225

Pensión 12%	$	109.023
ARL - Riesgo V 6,96%	$	63.233
Caja de compensación 4%	$	36.341
Cesantías 8,33%	$	84.582
Intereses sobre cesantías 12%	$	10.150
Prima de servicios 8,33%	$	84.582
Vacaciones 4,17%	$	37.886
Total salario mensual - retenciones + SS + Prestaciones	$	1.436.803
Valor día (Salario/30)	$	47.893
Valor hora (Salario/240)	$	5.987

A= Valor hora neta	B= Valor hora neta SMMLV 2021	C= Relación VHN plataforma/ VHN SMC
$ 3.718	$ 5.987	62%

Anexo 8. Variables. Suficiencia de los ingresos

Ingresos recibidos alcanzan para cubrir los gastos		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
No	67	34%
Sí	120	61%
Sí - Ingresos extras	10	5%
Total general	197	100%

Dinero al mes faltante para los gastos		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
$100.000 a $199.999	9	13%
$200.000 a $299.999	15	22%
$300.000 a $399.999	8	12%
$400.000 a $499.999	7	10%
$50.000 a $99.999	2	3%
$500.000 a $599.999	12	18%
$500.000 a $600.000	5	7%
$600.000 a $699.999	2	3%
$700.000 a $799.999	3	4%
Más de $1.000.000	1	1%
Más de $600.000	3	4%
Total general	67	100%

Gastos que se quedan sin cubrir		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
Arriendo, servicios públicos y/o alimentación	55	82%
Estudios y/o tratamientos médicos	7	10%
Ropa, recreación, viajes y/o ahorros	1	1%

Otros	4	6%
Total general	67	100%

Anexo 9. Variables. Propiedad del medio de producción

Medio de transporte para realizar la labor		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
Automóvil	3	2%
Bicicleta	38	19%
Ciudadano a pie	2	1%
Moto	154	78%
Total general	197	100%

Propiedad del medio de transporte		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
Alquilado	18	9%
Prestado sin costo	5	3%
Propio	172	87%
Total general	197	197

Propiedad del medio de transporte – Moto		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
Alquilado	17	11%
Prestado sin costo	1	1%
Propio	136	88%
Total general	154	100%

Costo del alquiler			
Variable	**Variable**	**Número**	**Porcentaje**
Moto	$10.000 a $14.999	1	6%
	$15.000 a $19.999	3	17%
	$20.000 a $24.999	4	22%
	Más de $25.000	5	28%
No informó costo del alquiler		5	28%
Total general		18	100%

Anexo 10. En caso de alquiler peso respecto el ingreso diario – Moto

A= Mediana de ingresos brutos al día	B=Mediana de costo de alquiler	C= Mediana de Ingresos al descontar el alquiler (A-B)	D= Relación Costo del alquiler/ingresos brutos (B/A)
$ 56.538	$ 26.000	$ 30.538	46%

Anexo 11. Otros costos

Costo de ingresar o permanecer en la plataforma		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
No	142	72%
Sí	55	28%
Total general	197	100%

Especificación del costo de ingresar o permanecer en la plataforma		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
Maleta	49	89%
Otros	6	11%
Total general	55	100%

Gastos adicionales		
Variable	**Número**	**Porcentaje**
Ninguno	170	86%
Soat, técnico mecánica y taller	8	4%
Otros	19	10%
Total general	197	3078668%

Especificación gastos adicionales			
Variable	**Variable**	**Número**	**Porcentaje**
Anual	$10.000 a $49.999	1	4%
	$100.000 a $199.999	2	7%
	$200.000 a $299.999	1	4%
	$400.000 a $499.999	1	4%
	Más de $600.000	7	26%
	Menos de $10.000	1	4%
Diario	$10.000 a $49.999	7	26%
	Menos de $10.000	1	4%
Mensual	$50.000 a $99.999	1	4%
Semanal	$10.000 a $49.999	2	7%
	$50.000 a $99.999	2	7%
	Menos de $10.000	1	4%
Total general		27	100%

Anexo 12. Análisis generación, retención y transferencia de valor

Datos generales												
# Pedido simulado	1		2		3		4		5		6	
Costo de productos	$ 12.900		$ 29.900		$ 25.900		$ 52.200		$ 13.500		$ 36.900	
Tarifa de servicio	$ 774		$ 1.794		$ 2.590		$ 3.132		$ 810		$ 2.214	
Costo de envío	$ 6.500		$ 4.650		$ 7.000		$ 3.500		$ 5.500		$ 3.700	
Precio de venta	$ 20.174		$ 36.344		$ 35.490		$ 58.832		$ 19.810		$ 42.814	
Creación de valor	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor creado al producir el bien (restaurante)	$ 12.900	64%	$ 29.900	82%	$ 25.900	73%	$ 52.200	89%	$ 13.500	68%	$ 36.900	86%
Valor creado al distribuir el bien (trabajador)	$ 7.274	36%	$ 6.444	18%	$ 9.590	27%	$ 6.632	11%	$ 6.310	32%	$ 5.914	14%
Apropiación de valor con intermediación	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor retenido al producir el bien (restaurante)	$ 12.900	64%	$ 29.900	82%	$ 25.900	73%	$ 52.200	89%	$ 13.500	68%	$ 36.900	86%
Valor apropiado al intermediar el bien (plataforma)	$ 774	4%	$ 1.794	5%	$ 2.590	7%	$ 3.132	5%	$ 810	4%	$ 2.214	5%
Valor retenido al distribuir el bien (trabajador)	$ 6.500	32%	$ 4.650	13%	$ 7.000	20%	$ 3.500	6%	$ 5.500	28%	$ 3.700	9%
Retención y apropiación de valor con intermediación	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor retenido al producir el bien (restaurante)	$ 9.998	50%	$ 23.173	64%	$ 20.073	57%	$ 40.455	69%	$ 10.463	53%	$ 28.598	67%
Valor apropiado al intermediar el bien (plataforma)	$ 6.252	31%	$ 10.364	29%	$ 11.191	32%	$ 16.264	28%	$ 6.027	30%	$ 11.982	28%
Valor retenido al distribuir el bien (trabajador)	$ 3.925	19%	$ 2.808	8%	$ 4.227	12%	$ 2.113	4%	$ 3.321	17%	$ 2.234	5%

Datos generales																		
# Pedido simulado	7		8		9		10		11		12		13		14		15	
Costo de productos	$ 60.000		$ 27.600		$ 17.900		$ 29.100		$ 21.800		$ 31.500		$ 13.200		$ 40.000		$ 35.700	
Tarifa de servicio	$ 3.600		$ 1.656		$ 1.074		$ 1.746		$ 1.308		$ 1.890		$ 792		$ 2.400		$ 2.142	
Costo de envío	$ 5.150		$ 7.650		$ 7.650		$ 6.150		$ 5.050		$ 5.450		$ 4.900		$ 6.750		$ 4.800	
Precio de venta	$ 68.750		$ 36.906		$ 26.624		$ 36.996		$ 28.158		$ 38.840		$ 18.892		$ 49.150		$ 42.642	
Creación de valor	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor creado al producir el bien (restaurante)	$ 60.000	87%	$ 27.600	75%	$ 17.900	67%	$ 29.100	79%	$ 21.800	77%	$ 31.500	81%	$ 13.200	70%	$ 40.000	81%	$ 35.700	84%
Valor creado al distribuir el bien (trabajador)	$ 8.750	13%	$ 9.306	25%	$ 8.724	33%	$ 7.896	21%	$ 6.358	23%	$ 7.340	19%	$ 5.692	30%	$ 9.150	19%	$ 6.942	16%
Apropiación de valor con intermediación	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor retenido al producir el bien (restaurante)	$ 60.000	87%	$ 27.600	75%	$ 17.900	67%	$ 29.100	79%	$ 21.800	77%	$ 31.500	81%	$ 13.200	70%	$ 40.000	81%	$ 35.700	84%
Valor apropiado al intermediar el bien (plataforma)	$ 3.600	5%	$ 1.656	4%	$ 1.074	4%	$ 1.746	5%	$ 1.308	5%	$ 1.890	5%	$ 792	4%	$ 2.400	5%	$ 2.142	5%
Valor retenido al distribuir el bien (trabajador)	$ 5.150	7%	$ 7.650	21%	$ 7.650	29%	$ 6.150	17%	$ 5.050	18%	$ 5.450	14%	$ 4.900	26%	$ 6.750	14%	$ 4.800	11%
Retención y apropiación de valor con intermediación	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Valor retenido al producir el bien (restaurante)	$ 46.500	68%	$ 21.390	58%	$ 13.873	52%	$ 22.553	61%	$ 16.895	60%	$ 24.413	63%	$ 10.230	54%	$ 31.000	63%	$ 27.668	65%
Valor apropiado al intermediar el bien (plataforma)	$ 19.140	28%	$ 10.897	30%	$ 8.132	31%	$ 10.730	29%	$ 8.214	29%	$ 11.137	29%	$ 5.703	30%	$ 14.074	29%	$ 12.076	28%
Valor retenido al distribuir el bien (trabajador)	$ 3.110	5%	$ 4.619	13%	$ 4.619	17%	$ 3.713	10%	$ 3.049	11%	$ 3.291	8%	$ 2.959	16%	$ 4.076	8%	$ 2.898	7%

Anexo 13. Percepciones

Se considera un trabajador		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**
No	17	9%
Sí	180	91%
Total general	197	100%
Cree que la empresa ejerce control en la actividad que usted realiza		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**
No	63	32%
Sí	134	68%
Total general	197	100%
Considera que este tipo de trabajo aumenta la desigualdad de los ingresos de los trabajadores, en comparación con los ingresos de los trabajadores dependientes o independientes		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**
No	64	32%
Sí	133	68%
Total general	197	100%
En su consideración este tipo de trabajo aumenta el aislamiento entre los trabajadores, en comparación con la situación de los trabajadores dependientes		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**
No	166	84%
Sí	31	16%
Total general	197	100%
Cree que el trabajo en plataforma le beneficia para alternar el tiempo en que ejerce la labor con su tiempo personal		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**
No	33	17%
Sí	164	83%
Total general	197	100%
¿Por qué trabaja por medio de plataformas?		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**
Porque no encuentra otro tipo de trabajo	123	62%
Ingresos adicionales	24	12%
Flexibilidad en el manejo del tiempo	18	9%
Mayores ingresos que si estuviera vinculado un 1SMMLVC	10	5%
Ingresos disponibles de manera diaria	6	3%
Otros	5	3%
Por las afectaciones de la pandemia	5	3%
Gusto	4	2%

Ser independiente	2	1%
Total general	197	100%
¿Qué políticas considera necesario se deban implementar para el trabajador por plataformas?		
Variable	**Cantidad**	**Porcentaje**
Mejoras en la tarifa (estabilidad en comisión y precios, una mayor tarifa, pago de las propinas, topes mínimos, etc)	122	62%
No sabe	38	19%
Protección laboral (seguridad social y prestaciones sociales)	9	5%
Otros	8	4%
Pago básico mensual	6	3%
Eliminación de controles (eliminar la autoaceptación, las diferentes sanciones)	5	3%
Valoración a los trabajadores	4	2%
Legalización	3	2%
Ninguna mejora	2	1%
Total general	197	100%