

Uno de los rostros de la precariedad laboral en Corea del Sur: Trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales de reparto

DOI: <https://doi.org/10.17230/map.v13.i23.01>

Álvaro Gallorio Jorquera

Sociólogo. Estudiante de Magister en Estudios Coreanos de la Universidad Central de Chile.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6172-2603>

Fundación GETSUR
agallorio@gmail.com

Resumen

El desarrollo económico sustentable (DES), es una aspiración perenne de todos los países, cuando menos en los dos últimos siglos. En la actualidad desarrollarse no solo implica indicadores y variables macroeconómicas, sino el impulso de variables cualitativas que, en la búsqueda de una mejor situación económica, respeten y cuiden el medio ambiente, además de tomar en cuenta a la sociedad. En este contexto, la llamada economía circular (EC), se erige en una alternativa complementaria a la aspiración del DES de todos los países, no obstante, antes deben crearse condiciones *ad hoc* para diseñar y crear un marco institucional que haga posible la implementación de la EC. En este artículo se examina el marco institucional de China a través de un análisis exploratorio que da cuenta de las estrategias y acciones que ha implementado este país en favor de la EC, para incluirla dentro de su modelo de desarrollo económico sustentable de largo plazo. Se concluye que China se ha convertido en un país líder, debido a las acciones, estrategias y resultados que ha logrado al instaurar a la EC en su territorio y convertirse en un referente para otros países.

Palabras clave

Plataformas digitales, precariedad laboral, Corea del Sur.

Abstract

This paper seeks to bring to the forefront the situation of digital delivery platform workers in South Korea. To do this, two sources of data will be used, first, a survey conducted by the Korea Labor Institute (KLI) and, second, news and reports that have delved into the subject. For its analysis, the concept of labor precariousness is considered, establishing two fundamental elements: 1) the working conditions promoted by digital delivery platforms; and 2) the reaction of workers to these working conditions. Finally, the conclusions show how both elements converge and the challenges that this implies for the country.

Keywords

Digital platforms, precarious employment, South Korea.

Introducción

El reparto de diarios y leche durante los años sesenta, las solicitudes de almuerzos a través de computadores en los años noventa o la instauración del “servicio rápido” por medio de motocicletas a comienzos del dos mil. Todos estos son antecedentes que suelen destacarse cuando se declara a Corea del Sur como una “*delivery nation*” (Choi, 2021).

En la actualidad todas esas experiencias se condensan en las plataformas digitales de reparto, cuya representación gráfica más habitual son las personas que se movilizan por la ciudad en bicicletas o motocicletas, y que cargan abultadas mochilas en sus espaldas. Estas plataformas y estos trabajadores se han ganado un espacio de reconocimiento entre los ciudadanos del país,¹ situación que quedó reflejada en los años 2020-2021 (periodo más álgido de la pandemia por COVID-19) al considerarse como una actividad esencial que permitió la continuidad de negocios y restaurantes.²

Pese aquello, esa condición de esencialidad no ha sido retribuida hacia quienes realizan la labor de transportar los pedidos, las personas trabajadoras. En este sentido, se visualiza la degradación de las condiciones de trabajo, haciéndose habitual las batallas que los y las repartidoras deben dar contra los automovilistas en las calles, las lesiones y accidentes que se generan, la falta de una buena alimentación o hidratación durante la jornada laboral, entre otras cosas.³

Todas estas situaciones vinculadas a las condiciones laborales suelen estar en el centro del debate, documentadas por informes y estudios en el mundo (Galliorio, 2022). Para el contexto asiático, los datos generados por el proyecto de la Fairwork Foundation han intentado describir las problemáticas de países como Filipinas, Indonesia o India,⁴ mientras que la OIT (2021) ha puesto su foco en China, Indonesia, India y el Líbano.

Y es que a pesar de que Asia concentra la mayor inversión en plataformas digitales, con 56.000 millones de dólares (OIT, 2021), este continente sigue teniendo poca visibilidad a las realidades de algunos países, entre ellos, Corea del Sur. Es aquí donde se encuentra la segunda motivación de esta investigación, ya que se considera que existe un espacio de análisis para el caso coreano desde y para América Latina.

Siguiendo con lo anterior, enfocarse en Corea del Sur cobra importancia al momento de identificar la relación particular que existe con el trabajo de reparto, el cual se ha establecido como una actividad habitual a través del tiempo, y que hoy es posible observar en su versión más actualizada mediada por la tecnología. Esto terminará siendo una consecuencia del

1 <https://www.koreaherald.com/view.php?ud=20180613000182>

2 <https://www.americaeconomia.com/corea-del-sur-vive-un-boom-del-delivery>

3 <https://www.aljazeera.com/economy/2022/7/21/cost-of-living-blood-sweat-for-a-seoul-food-delivery-driver>

4 <https://fair.work/en/fw/ratings/>

desarrollo tecnológico y la digitalización en uno de los países líderes en esta materia, contando con una infraestructura que le permite interconectar rápidamente a los sujetos, empresas e instituciones.

Con estas consideraciones, el presente trabajo tendrá como elemento principal la siguiente pregunta ¿cuál es la situación de los trabajadores y trabajadoras de reparto en Corea del Sur? Para responderla, se utilizarán datos generados por instituciones de este país, los cuales serán complementados con información tomada de diversos periódicos digitales. Por último, para el análisis de los datos, se considerará el marco teórico relacionado con la precariedad laboral y las propuestas que han intentado operacionalizar el concepto, dando cuenta de sus dimensiones claves.

Ahora, para guiar la lectura de este artículo, se hace necesario comentar que está dividido de la siguiente manera: 1) Durante la primera parte se realiza una contextualización respecto al proceso de digitalización del trabajo, con tal de acercar el fenómeno al lector; 2) se abordará el concepto de precariedad laboral y algunas propuestas que han intentado operacionalizar el concepto; 3) se presentará la metodología utilizada; y 4) se expondrán los resultados, los cuales dan paso a las principales conclusiones rescatadas.

Digitalización del trabajo: El caso de las plataformas digitales de reparto

Es un hecho que el vínculo actual con la tecnología es cada vez más estrecho, debido a que gran parte de los bienes y servicios que utilizamos están intermediados por ella. Este fenómeno, que ha sido rector de la relación con la tecnología durante los últimos años, se ha titulado como digitalización. Este concepto ha sido entendido como la relación entre los productos o servicios y sus usuarios, quienes se encuentran conectados a través de plataformas que logran su funcionamiento a través de diferentes aplicaciones, software u otra expresión de conocimiento (Schwab, 2016).

Las plataformas digitales de reparto pueden ser definidas como aquellas infraestructuras digitales que son puestas a disposición por las empresas, con la intención de acercar diversos productos y servicios a los usuarios. Para esto, se suelen crear aplicaciones o programas que funcionan con georreferenciación y que pueden ser utilizadas en diversos aparatos electrónicos (Gallioro, 2022).

Por medio de estas aplicaciones se organizan las relaciones entre los diversos actores que las utilizan, entre ellos, las propias empresas de reparto, los proveedores, los clientes y los trabajadores. A su vez, estas aplicaciones permiten a sus creadores acciones directas sobre esas relaciones; por ejemplo, en el caso de las personas trabajadoras es posible calcular las remuneraciones, la asignación de pedido, la indicación de rutas, entre otras (Wood, 2020).

Las personas que realizan tareas mediadas por aplicaciones digitales son la representación más visible de lo que se conoce como plataformas digitales de reparto, las cuales son, a su vez, una expresión concreta del fenómeno de digitalización al interior del trabajo y las relaciones laborales.

Para mediar las relaciones laborales suelen utilizarse algoritmos e inteligencia artificial, lo que posibilita –entre otras cosas– ir modelando, organizando y jerarquizando la fuerza de trabajo (Srnicek, 2019). Con esto, las empresas buscan disponer de una fuerza de trabajo que sea capaz de participar en una serie de servicios muy diversos, entre los cuales destaca el reparto de comida por medio de aplicaciones.

En la actualidad existen una pluralidad de conceptos para analizar la digitalización y sus consecuencias, los cuales han emergido desde el propio debate académico. Pese aquello, y a modo de reducir la complejidad teórica, en este trabajo se rescatará el concepto de *gig economy* para explicar el trabajo en plataformas digitales y las condiciones que genera. Según Woodcock & Graham (2020), este concepto es capaz de describir aquellos trabajos con tareas cortas, momentáneas, inseguras y escasamente remuneradas, permitiendo el vínculo con lo que se ha definido y entendido como precariedad laboral.

El concepto de *gig economy* genera el acercamiento necesario para reconocer que las plataformas digitales de reparto se desenvuelven en un contexto mundial específico, la reestructuración del modelo capitalista, el cual utiliza la tecnología para su reacomodación (Félix, 2020). Por eso, no es raro que “estemos presenciando una normalización del modelo laboral basado en plataformas” (Woodcock & Graham, 2020, p. 11).

Este modelo laboral brindaría –en gran medida– trabajos temporales, mal pagados y desprovistos de seguridad, siendo ejemplo e insertándose en una corriente histórica que permite contar la historia de los trabajos precarios (Galliorio, 2022). Así, diversos autores se han enfocado en variables relevantes para dar cuenta de esta situación, puntualizando las diversas realidades que existen dentro de las plataformas digitales y especialmente en las plataformas digitales de reparto.

Por ejemplo, Graham & Woodcock (2020) pondrán énfasis en la temporalidad de la tarea, mencionando que el trabajo de reparto realiza tareas cortas que exigen presencialidad del trabajador en el lugar de trabajo. Vallas (2019) releva el rol de la complejidad de las tareas y la cualificación para su realización, las cuales son bajas en el caso del trabajo de reparto. Por último, Howcroft & Bergvall-Kareborn (2018) resaltarán la fuente de remuneración, dando cuenta que en la “*asset-based services*” (categoría en la que se insertan las plataformas digitales de reparto), la remuneración suele estar “asegurada” por medio de cálculos algorítmicos al momento de que el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo al recibir un pedido. Toda esta disgregación de variables se verá condensadas en las operacionalizaciones de la precariedad que serán revisadas a continuación.

La precariedad laboral como lentes de análisis

Pareciera ser que el concepto de precariedad está presente recurrentemente, especialmente para los análisis de las situaciones asociadas al mundo del trabajo (Standing, 2014). Esto cobra sentido en la medida en que tanto las relaciones productivas como el empleo se han transformado, con la degradación de este último (Blanco & Julián, 2019b). Con esto en consideración, es posible realizar una primera distinción conceptual, considerando que la precariedad laboral sintetiza “las prácticas y condiciones en que se desarrolla un vínculo salarial dependiente en un mercado laboral específico” (Julián, 2017, p. 31).

Ahora bien, tal como lo plantea Dörre (2014), el análisis de la precariedad no debería considerar solamente elementos objetivos como las condiciones de trabajo, sino que también debería integrar los “modos subjetivos de procesar las condiciones inseguras de trabajo y de vida” (Dörre, 2014, p. 73). Esto propone tratar el concepto de manera relacional, considerando cómo se complementan los elementos estructurales y subjetivos. En definitiva, se busca describir las condiciones de la relación laboral y, a su vez, comprender cómo los sujetos aprehenden dichas condiciones en su vida cotidiana.

Haciendo la relación con el concepto de *gig economy*, podría existir una aproximación al tipo de condiciones laborales que generan las plataformas digitales. Y es que si se entiende (según los datos dados hasta el momento) que estas plataformas colaboran—consciente o inconscientemente—con el proceso de degradación laboral, es posible considerarlas como espacios que propenden a la precariedad laboral. Este fenómeno que cruza diversos segmentos de personas trabajadoras se manifestaría, a nivel subjetivo, por medio de la individualidad, el sensación de riesgo y la incertidumbre (Blanco & Julián, 2019a; 2019b).

Este fenómeno también ha sido parte de la discusión teórica en Corea del Sur. En este sentido, la disputa teórica ha estado guiada por la distinción entre el empleo regular y no regular, es decir, la precariedad laboral estaría dentro de las expresiones no regulares del empleo (Shin, 2013; Lee, 2021). Si bien esta es una distinción que podría ser aplicable, existe un vacío importante, especialmente por el hecho de que el empleo regular podría seguir siendo precario según las condiciones del mismo.

Ahora bien, esta distinción regular - no regular ha generado cambio en las nomenclaturas para referirse a los diversos tipos de empleos (y trabajadores) presentes en Corea del Sur, especialmente en aquellos no regulares. De esta forma se han organizado nuevas categorías, considerando principalmente: a) las condiciones laborales; b) las horas trabajadas; c) el vínculo con el empleador; y d) el tipo de contrato establecido (Shin, 2013). En la tabla número uno es posible observar cuales

han sido las nuevas categorías que se han introducido en las clasificaciones del empleo.

Tabla 1.
Clasificaciones
según tipos de
empleo

Vieja clasificación	Nueva clasificación
Empleo regular	Empleo regular
Empleo temporal	Empleo por tiempo limitado
Empleo diario	Empleo <i>part-time</i>
	Empleo atípico (Empleo precario)

Fuente. Elaboración propia, en base a Shin (2013)

Las “nuevas” tipologías de empleo surgidas en Corea del Sur se generaron a través del estudio de las variables ya mencionadas, haciendo emerger el “empleo atípico” como expresión de los trabajos precarios (Shin, 2013). Ahora bien, pese a que esta podría verse como una forma bastante robusta de definir la precariedad laboral, han surgido modelos que permiten desagregarla aún más.

Como se mencionaba anteriormente, el principal error en el que se puede incurrir con las tipologías presentadas es comprender a aquellos trabajos regulares como no precarios, sobreponiendo la condición de regularidad como elemento de seguridad absoluta. Este tipo de situaciones resulta por medio de la operacionalización de la precariedad, modelo propuesto por Blanco & Julián (2019a) que puede observarse en la tabla número dos.

Tabla 2.
Operacionalización de las variables
de la precariedad

Dimensiones	Definición operativa	Indicador
(In)estabilidad	Ausencia de contrato, existencia de contratos temporales, de corta duración, de incierta finalización	Tipos de contratos
(In)seguridad	Ausencia (o no) de cobertura en salud y previsión social	Acceso a la protección social Acceso a seguros de salud
(In)suficiencia	Cantidad de salario/ingreso	Ingreso por hora
Condiciones de trabajo	Accidentabilidad de ocupación y caracterización de los lugares de trabajo	Salud y seguridad en el trabajo
Cronopeidad	Cantidad de horas de trabajo que se realizan semanalmente	Duración de la jornada

Fuente: Elaboración propia, en base a Blanco & Julián (2019a; 2019b)

Teniendo en consideración la operacionalización anterior, se considera necesario agregar una dimensión adicional para el caso de las plataformas digitales, debido a que este tipo de trabajos proponen formas de control que no estaban contempladas en los empleos “clásicos” (De la Garza, 2011).

Tabla 3. Descripción de la gestión algorítmica

Dimensiones	Definición operativa	Indicador
Gestión algorítmica (solo para el caso de los trabajadores de plataformas)	Existencia de un sistema de calificaciones	Autonomía y control sobre el trabajo
	Conocimiento sobre el sistema de puntajes y calificaciones por el trabajo realizado	Puntuación, evaluación y resolución de conflictos

Fuente. Elaboración propia, en base a Griesbach, Reich, Elliot-Negri & Milkman (2019)

A través de estas variables, se podrá realizar un primer acercamiento que permita definir las condiciones laborales en general; sin embargo, aún quedaría un segundo paso, la significación que le dan los sujetos a estas condiciones. Y es que tanto el fenómeno de la precariedad como los trabajos en plataformas digitales de reparto obliga a (re)entender el concepto de trabajo y trabajador.

Para esto se vuelve importante tomar en cuenta las “relaciones de poder, de interés, de influencia, culturales” (De la Garza, 2005). Y, a su vez, también se vuelve necesario reconocer que este tipo de trabajadores no solo están condicionados por sus trabajos, sino que conviven en diversos “mundos de vida” (De la Garza, 2005).

Esto es fundamental para la presente investigación, ya que considerar estos elementos significa comenzar a ahondar en las perspectivas subjetivas de los sujetos. En este sentido, han ido tomando relevancia dos aspectos fundamentales: 1) la construcción de nuevas identidades laborales; y 2) la reacción de las personas trabajadoras contra la precariedad y sus –nueva– formas de organización colectiva (Barattini, 2009).

Ahora, si bien ambos elementos están vinculados, se le entregará mayor relevancia a las formas de organización colectiva que han ido asumiendo los trabajadores de plataformas digitales en Corea del Sur. Esto último, ya que se considera que al estar envueltos en una condición desfavorable propiciada por aquellos que controlan los medios de producción, los trabajadores y trabajadoras lograrían reconocer que:

“en el interior [de sus trabajos] está la explotación, la apropiación privada de la plusvalía generada colectivamente” identificando que “afuera se trata de presionar para bajar los niveles de salario y de las condiciones de vida” (Dörre, 2009, pág. 82).

De esta forma, la generación de nuevas identidades dentro de este tipo de trabajo pasa a ser constitutiva de la acción colectiva, especialmente si se piensa esta última como un proceso que implica el reconocimiento de las condiciones objetivas de su trabajo, y cómo estas logran internalizarse para construir un sujeto trabajador “consciente” de la necesidad de un cambio (Dörre, 2014).

Metodología

Como se mencionaba anteriormente, la precariedad tiene un componente relacional que exige pensar el fenómeno desde lo objetivo (en este caso, las condiciones laborales) y lo subjetivo (es decir, cómo, en este caso, los trabajadores resignifican sus condiciones laborales). Por eso, para realizar el ejercicio, este trabajo considerará dos fuentes de información: 1) datos generados por organizaciones de Corea del Sur; y 2) noticias y reportajes elaborados por periódicos coreanos.

Respecto a los datos, se toma en consideración el trabajo que realiza el Instituto Laboral de Corea (KLI por sus siglas en inglés) y el Ministerio de Empleo y Trabajo, quienes realizaron una encuesta para recolectar datos e intentar entregar algunas claridades respecto al tema de las condiciones laborales de las personas trabajadoras relacionadas al reparto de alimentos. Este levantamiento de información tuvo como población objetivo a personas que se encontraran en edad de trabajar (de 15 a 65 años) y se realizó en alrededor de 17 ciudades y provincias diferentes. El estudio estuvo estratificado por género y edad, consiguiendo unos 90.000 casos totales (Chang, 2021).

Contar con información de primera mano para abordar el ámbito subjetivo se torna difícil por la distancia geográfica, por lo tanto, para subsanar esa imposibilidad, se decidió utilizar noticias y reportajes donde los trabajadores y trabajadoras de reparto en Corea del Sur contaran sus experiencias en su trabajo. Con esto, se busca complementar los datos entregados por el KLI y, a su vez, nutrir el análisis a través del relato de las personas trabajadoras. En esta parte se consideraron quince noticias representativas, las cuales transcurrieron durante los años 2019 a 2022 y fueron presentadas por medios como The Korea Times, Korea JoongAng Daily, Yonhap News, entre otros.

Resultados

El desarrollo tecnológico ha sido uno de los pilares de Corea del Sur desde el fin de la guerra intercoreana, el cual emerge como una necesidad al momento de reconstruir el país y su economía (Seth, 2013). Ante esto, el Estado fue precursor de centros de investigación como el KAIST, quienes tuvieron la misión de fabricar productos y servicios que les permitieron dinamizar la economía y la vida de las personas (Kim & Leslie, 1998).

Es aquí donde es posible observar el puntapié inicial que ha permitido al país construir la infraestructura en la cual se insertarán las plataformas digitales. Y es que el desarrollo tecnológico se utilizó para sacar el máximo provecho a las capacidades creativas de las personas y las empresas, especialmente por medio de la masificación en la utilización de internet (Kim, 2022).

Ejemplo de ello fue la fuerte promoción del internet en los diversos sectores económicos, tal como lo demuestra el plan del año 2008, el cual buscaba:

Fomentar la creatividad asociada con tecnologías de la información y comunicación y a generar aplicaciones técnicas confiables para incrementar el uso de servicios como el comercio electrónico y las transacciones bancarias online, mediante mecanismos que aumenten la protección de la información personal y la prosperidad de los usuarios. (Bavoleo, 2013, p. 17).

Esto pareció permear –en gran medida– en aquellas personas que tenían ideas innovadoras, entre las cuales se encontraban la creación de las aplicaciones de reparto (Kim, 2022). En este sentido, uno de los ejemplo más icónicos en Corea del Sur es *Baedal Minjok* (배달의 민족)⁵, aplicación de la startup Woowa Brothers que emerge el año 2010 y realiza funciones hasta el día de hoy. En adelante, pondremos a esta aplicación como ejemplo, ya que, pese a que existen otras aplicaciones como *Coupang Eats* (쿠팡이츠) o *Yoyigo* (요기요), *Beamin* suele remarcararse como la aplicación de repartos con más trayectoria en Corea del Sur.

De tal forma, la relación entre la promoción por la utilización de la infraestructura digital y el aumento de los proveedores de aplicaciones de reparto ha generado que este sector crezca cada vez más. Por ejemplo, el año 2014 Beamin recibió 40.000 millones de wones por parte del grupo de inversores de Goldman Sach⁶, mientras que durante el año 2021 fue adquirida e integrada a la multinacional alemana de repartos Delivery Hero.⁷

Como se mencionaba, toda la infraestructura digital ha permitido que Corea sea pionero en el fenómeno de la digitalización. Tal es la importancia de este fenómeno que es parte esencial de lo que ha sido denominado como el “New Deal Coreano”, presentado el año 2020. En este sentido, el *Digital New Deal* está compuesto por diversas áreas que se buscan fortalecer, entre ellas:

(...) la integración de la información, las redes 5G y la inteligencia artificial en toda la economía (personas, industrias y gobierno) [y] el fomento de la industria sin contacto, infraestructura médica inteligente, trabajo remoto y actividad on-line de negocios pequeños. (González, Véliz & Reyes, p. 135, 2022)

Lo que se planteaba anteriormente parece haberse logrado, en parte, gracias a la pandemia del covid-19, ya las restricciones impuestas para combatir la pandemia hicieron que la utilización de las aplicaciones digitales de reparto aumentase.⁸ Esto ha quedado registrado en los informes

5 A lo largo del texto, esta aplicación también será llamada por su nombre coloquial, es decir, Baemin.

6 https://www.koreatimes.co.kr/www/nation/2023/09/113_168929.html

7 <https://www.deliveryhero.com/newsroom/delivery-hero-welcomes-woowa-to-the-group/>

8 <https://www.kedglobal.com/food-stories-from-a-chef/newsView/ked202107270009>

Delivery Service Trend Report del año 2021 y 2022, los cuales son publicado por OpenSurvey, dando cuenta que la intención de seguir usando estos servicios continuará en aumento.⁹

El componente objetivo de la precariedad: Condiciones laborales en las plataformas digitales de reparto

A través de lo comentado hasta el momento se esconde la contradicción principal y donde radica el problema central. Por un lado, las aplicaciones digitales de reparto han resultado ser primordiales para sostener al comercio y se han expandido exponencialmente, mientras que por otro, quienes realizan las labores (los y las trabajadoras) se han enfrentado a una serie de problemáticas que los llevan a ejercer sus funciones en condiciones precarias, bajo el nulo reconocimiento de la empresa y desprovistos de seguridad laboral, salarial o física.

Según la encuesta del Instituto Laboral de Corea, los trabajadores de plataformas serían aproximadamente 220.000 personas.¹⁰ De estas, el trabajo de entrega y transporte (en las cuales están integradas las plataformas de reparto de comida) representan 67,8% de aquellos trabajos que requieren presencialidad, y 52% del total de los trabajos en plataformas digitales, incluidos aquellos que se realizan de forma remota (Chang, 2021).

Esta dato es revelador, en la medida que se indica que la mitad de las personas que trabajan en las plataformas digitales lo hace en aquellas aplicaciones de reparto o transporte, dando cuenta de la relevancia que tiene esta industria. Observar el volumen de pedidos que se realizan mensualmente, da una idea de la cantidad de personas que se dedican a esta industria; por ejemplo, Baemin realizó 100 millones de pedidos en agosto del año 2021.¹¹

Siguiendo con los datos, 53,2% de las personas que trabajaban en plataformas de entrega y transporte declararon este como su trabajo principal, contrastando así la idea de "libertad" que proponen las empresas (Park, Lee & Lee, 2021). En términos de cronopiedad, aquellas personas que indicaron dedicarse a las plataformas digitales como trabajo principal plantearon dedicarse 19,4 días al mes y 8,7 horas al día, mientras que los promedios para aquellos que indicaron trabajar en plataformas digitales de reparto o movilización fue de 15,1 días al mes y 6,9 horas al día (Chang, 2021).

Como vemos, la mitad de las personas no realizan sus actividades solamente cuando tienen tiempo libre, sino como una actividad regular. En relación a esto, no se identifica un tipo de contrato específico para estos trabajadores, una señal

⁹ <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2021050416434041529>

¹⁰ Considerando las plataformas en línea que coordinan las transacciones.

¹¹ <https://www.nasdaq.com/articles/delivery-heros-korean-units-woowa-processes-100-mln-orders-in-august-stock-up-2021-08-31>

de (in)estabilidad al ser considerados como trabajadores autónomos. Sin embargo, 27,7% de las personas encuestadas comentó experiencias que harían posible evidenciar un vínculo de subordinación y dependencia al realizar tareas encomendadas por la aplicación y sin posibilidad de elegir (Chang, 2021).

De la mano con lo anterior, este vínculo de subordinación y dependencia también se dejaría ver gracias a la gestión algorítmica, es decir, la existencia de un sistema de calificaciones que va entregando direcciones de cómo deben actuar los trabajadores en su trabajo (Griesbach, Reich, Elliot-Negri & Milkman, 2019). De no cumplirse estas indicaciones a cabalidad y recibir malas calificaciones, los trabajadores podrían ser eliminados de la plataforma, disminuir sus ingresos o recibir un bloqueo temporal. De esa forma, se ve reducida la autonomía de los trabajadores (Chang, 2021).

La variable de (in)seguridad también se ve representada en la encuesta, ya que no se identifican mecanismos legales que resguarden la salud de los trabajadores. Solamente se evidencia este tipo de acciones al ingresar a las páginas de cada empresa en particular. Por ejemplo, hay algunas que mencionan la posibilidad de acceder a un seguro de accidentes, pero no queda del todo detallado.

De la misma forma, las condiciones de trabajo –tal como era puntualizado anteriormente–resultan ser peligrosas y con una alta accidentabilidad.¹² Finalmente, respecto a la (in) suficiencia, el salario promedio rondaba cerca de los 1,55 millones de wones, esto quiere decir que se encontraba bajo el salario mínimo establecido en Corea del Sur, que es de 1,9 millones de wones (Chang, 2021).

El componente subjetivo de la precariedad: El auto reconocimiento y la reacción de los trabajadores y trabajadoras

Como ya se ha mencionado, las empresas dedicadas al reparto de alimento o delivery están presentes en Corea del Sur a partir –por lo menos– del año 2010. Desde ese momento, el rubo de las aplicaciones digitales de reparto ha crecido de manera acelerada, logrando una alta cantidad de usuarios que solicitan el servicio a diario. Estas empresas que construyen la infraestructura digital (la aplicación), permite que los restaurantes puedan ofertar sus productos, los usuarios puedan seleccionar y pagar lo que desean, y, finalmente conecte al repartidor dándole indicaciones de adónde acudir (Galliorio, 2022).

En este sentido, el trabajo ofrecido por este tipo de plataformas suele caracterizarse por la libertad de elegir horarios (fechas y horas) para trabajar y lo fácil que es

inscribirse para comenzar a repartir, además, se suele destacar los ingresos que pueden ser percibido y la forma de pago.

Si bien este es un trabajo atractivo para personas que tienen tiempo libre, las condiciones laborales que ofrecen no son las mejores, especialmente para quienes usan las aplicaciones digitales de reparto como empleo principal. Esto ha provocado una serie de problemas entre trabajadores y empresas en todo el mundo (Galliorio, 2022) y Corea del Sur no ha sido la excepción. Durante los últimos años las irregularidades laborales han motivado la toma de acciones por parte de los trabajadores, asunto que ha sido documentado por diversos reportajes en los medios nacionales.¹³

Estos artículos ponen en evidencia los riesgos que corren los trabajadores, las excesivas horas de trabajo y la cantidad de perdidos que necesarios para llegar al sueldo mínimo, los cambios arbitrarios en las condiciones de las remuneraciones (las cuales dependen del clima o la cantidad de pedidos), la inexistente relación contractual que deja desprovisto a los trabajadores de seguros sociales y laborales, entre otros. En uno de los reportajes del año 2019, un trabajador mencionaba que:

(...) “Es un sistema en el que el repartidor asume toda la responsabilidad” y también que “Siempre estaba ansioso en el trabajo, sabiendo que tendría que responder de cualquier coste derivados de retrasos o accidentes”.¹⁴

Frente al reconocimiento de los trabajadores de sus propias condiciones precarias, surge The Rider Union, un sindicato de repartidores que buscaba poner en la palestra las situaciones producidas por las aplicaciones y que agravaban las condiciones laborales. Las mayores demandas de esta organización giraron en torno a la reducción de horas semanales para trabajar y la eliminación de tarifas adicionales o bonos por realizar repartos. Al momento de presentarse públicamente, los dirigentes mencionaron que “en los últimos seis meses, cambió unilateralmente las condiciones de trabajo de los ciclistas más de ocho veces para ponerlos en desventaja”.¹⁵

Luego de un proceso de movilización, The Rider Union logró el reconocimiento del Gobierno Metropolitano de Seúl, quien les entregó la personalidad jurídica y el estatus legal de sindicato. Esto les permitía a los trabajadores presionar a la empresa para negociar colectivamente. Sin embargo, esta negociación aplicaría solamente para la ciudad Seúl. Por eso durante el año 2020 el sindicato presentó una solicitud al gobierno para que fuera reconocido como sindicato nacional de manera oficial, trámite que dependía del Ministerio del Trabajo.¹⁶

13 <https://koreajoongangdaily.joins.com/2020/01/28/economy/Gig-economy-from-the-Baemin-rider-perspective/3073091.html>

14 http://www.koreatimes.co.kr/www/nation/2019/11/371_279268.html

15 <http://www.koreaitimes.com/news/articleView.html?idxno=95322>

16 <https://en.yna.co.kr/view/AEN20200730007300315>

Un funcionario del gobierno metropolitano declaró al The Korea Times que:

Las empresas de plataforma utilizan un contrato preestablecido para imponer unilateralmente un esquema específico de participación en las ganancias a los trabajadores de entrega, cuyo trabajo es crucial para el modelo de negocios de las empresas.

Desde una visión holística, podemos ver que hay un esquema económico, sistemático y relación de subordinación entre las plataformas y los repartidores.¹⁷

Las exigencias planteadas por los sindicatos y el movimiento de trabajadores de reparto causaron tal efecto, que durante septiembre del 2020 las organizaciones participaron en acuerdos tripartitos y en octubre en acuerdos bipartitos. Sin embargo, el hecho más relevante ocurrió durante diciembre de mismo año, cuando “se firmó el primer convenio colectivo entre trabajadores de plataformas (específicamente Baemin) y la dirección de Woowa Brother (la empresa detrás de la aplicación)” (Kim, p. 5, 2021).

Durante los años 2021 y 2022 las movilizaciones no cesaron. Por ejemplo, el 15 de octubre de 2021 los trabajadores repartidores de aplicaciones digitales se plegaron al llamado de huelga general convocado por la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU por sus siglas en inglés), estableciendo el “día sin repartos”. En esta ocasión, los trabajadores organizados buscaban “reclamar la creación de una cooperativa de repartidores y un aumento de las tarifas de reparto. También tienen previsto pedir que se garanticen sus derechos laborales”.¹⁸

Por su parte, en 2022 los sindicatos afiliados a la KCTU también realizando huelgas contra Coupang Eats, convocando a una serie de huelgas preventivas durante octubre y noviembre.¹⁹ En esa ocasión, lo que motivó la movilización fue una reducción en los precios de las entregas (pasando de 3100 a 2500 wones). Otras demandas que se incluyeron fueron:

(...) un aumento de la tarifa básica, la aplicación de una norma justa para la tarifa adicional por kilómetro, el apoyo al pago del seguro de los pasajeros, así como la divulgación de cómo la plataforma utiliza algoritmos y datos para determinar las condiciones de trabajo.²⁰

17 http://www.koreatimes.co.kr/www/nation/2019/11/371_279268.html

18 <https://www.koreaherald.com/view.php?ud=20211015000689>;
http://tbs.seoul.kr/eFm/newsView.do?typ_800=J&idx_800=3452155&seq_800=20444747

19 <https://koreajoongangdaily.joins.com/2022/11/23/business/industry/korea-delivery-rider-coupang-eats/20221123174144767.html>

20 <https://hklabourrights.org/analysis/platform-workers-on-strike-in-south-korea-hong-kong-and-thailand-a-moment-for-building-transnational-labour-solidarity/>

Conclusiones

A la luz de los resultados y la información recolectada, es preciso asegurar que las labores en plataformas digitales son una expresión más del trabajo precario en la sociedad coreana actual. Y es que esto no solo significa una degradación de la condiciones de trabajo o las condiciones materiales en las cuales se realiza la labor, sino que también integra subjetividades que construyen al sujeto laboral y que

motivan la reacción de trabajadores y trabajadoras a través de organizaciones.

Por otro lado, también es muestra de cómo una actividad que se considera “libre” y cuenta con amplia flexibilidad puede contraer altos grados de control, baja retribución económica, subempleo e inseguridad laboral. Esto, como bien lo dejó saber la declaración del Gobierno Metropolitano de Seúl, es un desafío para las autoridades, ya que muchas veces las leyes van a una velocidad mucho menor que la de los cambios tecnológicos y sociales.

Se hace necesario destacar que, pese a sus condiciones laborales, han logrado aprehenderlas y movilizarlas. Esto quiere decir que, por medio de la acción sindical, buscaron presionar a las empresas para mejorar las condiciones laborales que resultaban precarias. Estas acciones sindicales aún prevalecen y están presentes en la sociedad coreana, ya que siguen denunciándose irregularidades en las plataformas digitales de reparto.

Por último, si bien Corea es un país que genera avances acelerados, es necesario generar un consenso social respecto a la utilización de la tecnología, la creación de valor para el país y la retribución de las ganancias para las personas. Por eso, para propender hacia el cierre de las brechas generadas por la precariedad laboral, se hace necesario tomar en consideración que:

El ritmo de incorporación de nuevas tecnologías debe ser definido por toda la sociedad, a través de adecuadas regulaciones y de mecanismos que institucionalicen que las opiniones de los trabajadores sean tenidas en cuenta en las propias empresas, que haya una participación real de los trabajadores en la adopción de los cambios, no en función de las elevadas tasas de rentabilidad que esperan obtener los latifundistas de capital”. (Estrada, 2021, p. 49)

Referencias

- Barattini, M. (2009). "El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización?". Revista Polis, Vol. 8, No. 24, pp. 1-16
- Bavoleo, B. (2013). "Contornos y trayectorias de internet en un país hiperconectado. El rol del Estado en la difusión tecnológica en Corea del Sur". Punto Cero. Universidad Católica Boliviana, vol. 18, no. 26, pp. 11-18.
- Blanco, O. & Julián, D. (2019a). "Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista", Revista CEPAL, no. 129, pp. 99-137.
- Blanco, O. & Julián, D. (2019b). "La precariedad en Chile: ¿Nueva clase trabajadora o fenómeno transclasista?". En P. Vidal, Neoliberalismo, neodesarrollismo y socialismo bolivariano: modelos de desarrollo y políticas públicas en América Latina, pp. 260-290, CLACSO.
- Chang, J. (2021). "Platform Workers: Their numbers and characteristics". KLI Working Paper, pp. 1-9
- Choi, J. (2021). "Delivery Nation. Why Korea's delivery culture captives the world". KOREA-KOCIS, pp. 1-7, disponible en: <https://www.kocis.go.kr/eng/webzine/202108/sub01.html>
- De la Garza, E. (2005). "Introducción: Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado", en Enrique de la Garza (Ed.), Sindicatos y nuevos movimientos sociales, Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, pp. 9 – 17.
- De la Garza, E. (2011). "Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial". Revista Nueva Sociedad, No. 232, pp. 50-70.
- Dörre, K. (2009). "La precariedad: ¿Centro de la cuestión social en el siglo XXI?". Actuel Marx , pp. 79-108.
- Dörre, K. (2014). "Precarity and social desintegration: A relational concept". Journal Für Entwicklungspolitik, Vol. 3, No. 4, pp. 69-89.
- Estrada, B. (2021). "La digitalización en el mundo". Revista de investigación e innovación educativa, Tarbiya, no. 49, pp. 45-53.
- Galliorio, A. (2022). "Plataformas digitales de reparto: un acercamiento conceptual y a los principales conflictos entre trabajadores/as y empresas". En Á. Galliorio & D. Julián, Estudios del Trabajo desde el Sur, vol. IV, pp. 107-128.
- González, B., Véliz, R. & Reyes, A. (2022). "Crecimiento verde y digitalización de la economía: CJ Group como paradigma de desarrollo sostenible a la coreana". México y la cuenca del Pacífico, vol. 11, no. 32, pp. 133-157.
- Griesbach, K, Reich, A, Elliott-Negri, L & Milkman, R (2019). "Algorithmic control in platform food delivery work", Socius: Sociological Research for Dynamic World, vol. 5, pp. 1-15.
- Howcroft, D & Bergvall-Kareborn. (2018) "A typology of Crowdwork plataform", Work, Employment and Society, vol 33, no.1, pp. 21-38.
- Julián, D. (2017). "Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar", Revista Colombiana de Sociología, vol. 20, no. 2, pp. 27-26, DOI: [10.15446/res.v40n2.66382](https://doi.org/10.15446/res.v40n2.66382)
- Kim, D. and Leslie, S. (1998). "Winning Markets or Winning Nobel Prizes? Kaist and the Challenges of Late Industrialization". Osiris, Vol. 13, pp. 154-185.
- Kim, J. (2021). "Digital platform work in South Korea". Issue Paper Series: Labour and Society, Nr. 4, Friedrich Ebert Stiftung.
- Kim, K. (2022). "The rise and development of the platform economy in South Korea". International Journal of Asian Studies, pp. 1-15, DOI: [doi:10.1017/S1479591422000225](https://doi.org/10.1017/S1479591422000225)
- Lee, Y. (2021). "Labor movements in Neoliberal Korea: Organizing precarious workers and inventing new repertoires of contention". Korea Journal, Vol. 61, no. 4, pp. 44-74

- Organización Internacional del Trabajo (2021). Perspectivas sociales y el empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.
- Park, S., Lee, H. & Lee, B. (2021). “뉴스 데이터 마이닝을 통한 배달 플랫폼 참여자의 사회적 이슈 분석” (Exploring social issues of on-demand delivery platform participants), *Journal of Digital Convergence*, Vol. 19, No. 7, pp. 79-85, DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.7.079>
- Schwab, K. (2016). *La cuarta Revolución Industrial*. El tiempo Casa Editorial, Colombia
- Seth. M. (2013). “An Unpromising Recovery South Korea’s Post-Korean War Economic Development: 1953-1961”. *Education About ASIA. Teaching Resource Journal*, Vol. 18. No. 3, pp. 42-45.
- Shin, K. (2013). “Economic crisis, neoliberal reforms, and the rise of precarious work in South Korea”. *American Behavioral Scientist*, vol. 57, no. 3, pp. 335-353.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de Plataformas*, Editorial Caja Negra, Argentina.
- Standing, G. (2014). “Por qué el precariado no es un <<concepto espurio>>”. *Sociología Trabajo*, Vol. 82, pp. 7-16.
- Vallas, S. (2019). “Platform capitalism: What is at stake for workers?”, *New Labor Forum*, pp. 1-11, DOI: doi.org/10.1177/109579601881705
- Wood, A. (2020). *Despotismo on demand. How power operates in the flexible workplace*. ILR Press
- Woodcock, J and Graham, M. (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge: Polity.