

Corredores de mandados del capitalismo de plataforma digital: la economía del recado como contribución al debate sobre la economía del trabajo

Isa Demir¹

Este artículo es una traducción² de la versión original en inglés que se publicó en la revista TripleC: Communication, Capitalism & Critique (<http://www.triple-c.at>):

İsa Demir. 2024. Errand Runners of Digital Platform Capitalism: The Errand Economy as a Contribution to the Discussion on the Gig Economy." tripleC: Communication, Capitalism & Critique. 22 (1): 86-103. DOI: <https://doi.org/10.31269/triplec.v22i1.1438>

Cómo citar: Demir, I. (2024). Corredores de mandados del capitalismo de plataforma digital: la economía del recado como contribución al debate sobre la economía del trabajo. (Traducción de Ignacio Perrone, Emilio Cafassi, Martina Lassalle y Guillermina Yansen), *Revista Hipertextos*, 12(21), e078. <https://doi.org/10.24215/23143924e078>

Resumen: Este artículo describe un nuevo concepto denominado economía de los mandados³. Examina el lado oscuro de la economía de plataforma y la “economía de changas” y hace una valiosa contribución a este campo. Estos conceptos, especialmente para los estudiosos liberales, ocultan el impacto negativo del capitalismo de plataforma en las relaciones de producción y en la clase trabajadora haciendo hincapié en las tecnologías digitales y el trabajo a destajo. La economía del mandato, sin embargo, pone especialmente de relieve la degradación del trabajo, independientemente de su cualificación, junto con procesos como la flexibilización, la precarización y la informalización. Esto se debe a que, en las condiciones de la economía del mandato, las plataformas tratan todos los tipos de trabajo como mandados baratos, sin valor y degradados. La principal misión de la economía de

¹ **Isa Demir** es profesor asistente en el Departamento de Trabajo Social de la Universidad Zonguldak Bülent Ecevit. Sus áreas de interés son la sociología del trabajo, la ética laboral, la economía de plataforma y el discurso de la planificación profesional en la economía neoliberal. Actualmente estudia las condiciones de trabajo y las enfermedades ocupacionales de los repartidores de plataformas. Contacto: isa.demir@beun.edu.tr

² El derecho de traducción fue otorgado por el autor y la revista Triple C, donde se publicó la versión original. Les agradecemos su buena predisposición. La traducción fue realizada por Ignacio Perrone, Emilio Cafassi, Martina Lassalle y Guillermina Yansen.

³ N. de traductores/as: el término original es “Errand Economy”. Aquí se elige traducirlo como “economía de los mandados”, aunque también podría ser traducido como “economía de los recados”, término escasamente utilizado en Argentina, pero frecuente en otros países de habla hispana. En cualquier caso, tal como se describe en el artículo, el término refiere a una economía que trata a diversos trabajos como actividades laborales baratas, desvalorizadas y degradadas. En el mismo sentido, esta economía es sostenida por los “corredores de mandados” [Errand runners], hacedores de recados, diligencias o encargos. En Argentina también podrían ser referidos como “changanines”. Se prefiere el término “corredores de mandados” para enfatizar el carácter físico del trabajo, subrayado en este artículo, pero en todos los casos se trata de personas que hacen tareas menores variadas, esporádicas y por las que se paga poco dinero.

plataforma es acabar con el empleo utilizando el discurso de la flexibilidad y el emprendimiento y transformar a todos los asalariados en trabajadores de mandados clasificándolos como autónomos. Por este motivo, el artículo propone utilizar el concepto de economía del mandado junto con el de economía de plataforma, que se refiere a las infraestructuras digitales, y el de “economía de changas”, que hace hincapié en el trabajo a destajo.

Palabras clave: “economía de changas”, economía de plataforma, capitalismo de plataforma, “trabajador de changas”, trabajador de plataforma

Sumario. 1. Introducción. 2. El nuevo nombre del régimen laboral neoliberal: La “economía de changas”. 3. ¿Qué es la economía de los mandados? 3.1. Autónomos 3.2. Repartidores de comida a domicilio 3.3 Choferes de aplicaciones o servicios de transporte. 3.4 Trabajadores de clics, microtrabajadores y trabajadores en la nube. 3.5 Trabajadores domésticos, servicios de limpieza, cuidado infantil y servicios de mayordomía. 4. Conclusión.

Errand Runners of Digital Platform Capitalism: The Errand Economy as a Contribution to the Discussion on the Gig Economy

Abstract. This article describes a new concept called the errand economy. It examines the dark side of the platform economy and the gig economy and makes a valuable contribution to the field. The concepts, especially for liberal scholars, hide the negative impact of platform capitalism on production relationships and the working class by emphasising digital technologies and piecework. The errand economy, however, especially highlights the degradation of labour, regardless of its qualifications, alongside processes such as flexibilisation, precarisation, and informalisation. That is because, under the conditions of the errand economy, platforms treat all types of work as cheap, worthless and degraded errands. The main mission of the platform economy is to end employment by using the discourse of flexibility and entrepreneurship and to transform all employees into errand workers by classifying them as self-employed. For this reason, the article proposes to use the concept of the errand economy together with the platform economy, which refers to digital infrastructures, and the gig economy, which emphasises the piecework.

Keywords: gig economy, platform economy, platform capitalism, gig worker, platform worker

Os corredores de recados do capitalismo de plataforma digital: A economia dos mandados como contributo para o debate sobre a economia Gig

Resumo. Este artigo descreve um novo conceito chamado de economia dos mandados. Examina o lado obscuro da economia de plataformas e da economia “gig” e faz uma valiosa contribuição para o campo. Os conceitos, especialmente para estudiosos liberais, ocultam o impacto negativo do capitalismo de plataformas nas relações de produção e na classe trabalhadora, enfatizando as tecnologias digitais e o trabalho por peça. A economia dos mandados, no entanto, destaca especialmente a degradação do trabalho, independentemente de suas qualificações, junto com processos como flexibilização, precarização e informalização. Isso porque, sob as condições da economia dos mandados, as plataformas tratam todos os tipos de trabalho como tarefas baratas, sem valor e degradadas. A principal missão da economia de plataformas é acabar com o emprego usando o discurso da flexibilidade e do empreendedorismo e transformar todos os empregados em trabalhadores de mandados, classificando-os como autônomos. Por essa razão, o artigo propõe usar o conceito de economia dos mandados junto com a economia de plataformas, que se refere às infraestruturas digitais, e a economia “gig”, que enfatiza o trabalho por peça.

Palavras-chave: economia “gig”, economia de plataformas, capitalismo de plataformas, trabalhador informal, trabalhador de plataformas.

1. Introducción

El capitalismo de plataforma es el proceso de transformación de individuos con diferentes cualificaciones y habilidades en contratistas independientes, autónomos o microempresarios, en lugar de ser empleados como trabajadores asalariados con derechos básicos (Rauscher, 2021; Rani y Gobel, 2023; Zipperer et al., 2022; Taylor et al., 2017). Este modelo económico reduce el valor del trabajo independientemente de la cualificación que tenga el trabajador, aumenta la plusvalía captada por la clase dominante, expande una forma de trabajo no asalariada y convierte la relación trabajador-empleador en una relación autónomo-propietario de plataforma (Srnicsek 2017). El principal objetivo del capitalismo de plataforma es aumentar la acumulación de capital reduciendo todos los trabajos a mandados.

La principal pregunta a la que pretende responder este artículo es si las nuevas relaciones laborales creadas por el capitalismo basado en plataformas pueden expresarse con un concepto más crítico, la "economía del mandado", junto con la "economía de changas" y la economía de plataforma. Los conceptos de "economía de changas" y economía de plataforma son presentados por el partido liberal como formas de trabajar flexibles, libres, autónomas, con altos ingresos y emprendedoras, que convierten a los individuos en los jefes de sus propios negocios. Sin embargo, el capitalismo de plataforma aumenta las desigualdades, la precariedad, la inestabilidad y la informalidad y reduce los ingresos laborales. Cada línea de trabajo implicada en el capitalismo de plataforma experimenta las desventajas antes mencionadas y es degradada a mandados baratos. La otra razón para utilizar el concepto de "economía del mandado" es que la economía de plataforma se refiere a las tecnologías digitales y a la "economía de changas" como trabajo a destajo. La "economía del mandado", por su parte, se refiere a la degradación del trabajo (Braverman, 1998), independientemente de la cualificación, y enfatiza la relacionalidad en la producción. También pone de relieve cómo el trabajo se convierte en trabajo degradado para la explotación de la plusvalía en condiciones de capitalismo de plataforma.

Los estudiosos marxistas han abordado la "economía de changas" y la economía de plataforma de forma crítica debido a sus condiciones de trabajo precarias, inseguras y de bajos ingresos. (Rauscher, 2021; Duggan et al., 2022). El concepto de economía del mandado coincide con todas estas críticas, pero sostiene que la economía basada en plataformas devalúa el trabajo y lo reduce a un mandado. También trasciende a la "plataforma" como tecnologías digitales y al "de changas" como trabajo a destajo. Nuestro objetivo es beneficiarnos de estos puntos de vista y contribuir a estos debates con un nuevo concepto.

La "economía de changas", independientemente de la competencia de los trabajadores, socava los derechos de los trabajadores y hace que todos los trabajos sean baratos y precarios. Así, una economía de los mandados puede definirse como el proceso de transformación de todos los trabajadores, independientemente de su nivel de cualificación, en personas que hacen el trabajo de a pie, trabajo duro y trabajos ocasionales en el marco de un nuevo régimen laboral. Esto refleja la economía política del capitalismo de plataforma. En un mundo en el que las plataformas y los clientes determinan los procedimientos de trabajo, y en el que los riesgos recaen sobre los hombros de los empleados, podemos hablar de trabajadores de mandados que solo hacen trabajos esporádicos, a los que solo se recurre cuando es necesario y a los que se sacrifica fácilmente cuando no se necesitan (De Stefano, 2016).

Este artículo explica en primer lugar la naturaleza y las características de la "economía de changas". A continuación, se explican las variables que nos llevan a definir a la "economía de

changas” como una economía del mandado. Por último, utilizando tanto investigaciones teóricas como datos tangibles de otros investigadores, intentamos demostrar cómo se construye una economía del mandado dentro del trabajo basado en plataformas.

2. El nuevo nombre del régimen laboral neoliberal: La “economía de changas”

Una “economía de changas” es una relación laboral y un modelo económico centrado en un individuo que completa una tarea específica asignada por plataformas digitales sin estar empleado (Heeks, 2017; Lehdonvirta, 2018; Vallas, 2019; Oppong, 2019; Ness, 2023; Rani y Gobel, 15). Este modelo está basado en productores (trabajadores o empleados) y consumidores (usuarios o clientes) que utilizan infraestructuras digitales para intercambiar productos y servicios (Parker et al., 2016: 3). Así, se la llama economía bajo demanda o economía de plataforma. (De Stefano, 2016). En una “economía de changas”, el cliente (demanda) y los servicios atendidos por el empleado (oferta) se conectan entre sí a través de una plataforma digital (Graham y Woodcock, 2018; Rani y Gobel, 2019; Duggan et al., 2022). Los propietarios de las plataformas conectan la demanda y la oferta, por lo que se apropian de parte del valor. Por lo tanto, en esta relación laboral intervienen el cliente (como comprador, cliente, solicitante, empresa), el empleado (como trabajador, trabajador de plataforma, contratista independiente, autónomo, profesional, trabajador del click [clickworker], de la nube [cloudworker], trabajador de la multitud [crowdworker]) y el propietario de la plataforma (Woodcock y Graham, 2020).

Heeks (2017) mostró una “economía de changas” con dos dimensiones que incluían lo físico y lo digital. Estas dimensiones están separadas por tareas físicas e intelectuales, pero el aspecto común entre ambas es que todas las tareas se distribuyen a través de plataformas. Una “economía de changas” digital incluye el microtrabajo en línea, el crowdsourcing y el trabajo *freelance*. La “economía de changas” física abarca los servicios basados en la localización, que incluyen a los repartidores, los servicios de mensajería, trabajadores/as del cuidado y empleados/as del hogar (Heeks, 2017; OIT, 2021a). Mientras que los trabajadores digitales de changas realizan tareas en el ámbito digital, los trabajadores físicos de changas trabajan en el ámbito físico. Como destacó Campbell (2022), el trabajo de plataforma implica una variedad de atributos y habilidades y, por lo tanto, causa separación laboral. Por ejemplo, el trabajo del click [clickwork], como trabajo basado en la web, no requiere un trabajador altamente cualificado, pero un trabajo *freelance* requiere características laborales superiores durante un largo periodo de tiempo. Mientras tanto, el trabajo basado en la localización consiste principalmente en empleos poco cualificados.

La economía de plataforma, como afirman Vallas y Schor (2020), incluye cinco tipos. Los arquitectos y tecnólogos de las plataformas, los consultores o trabajadores *freelance* basados en la nube, los trabajadores *offline* (transporte, reparto de comida, reparaciones a domicilio y trabajos de cuidados), los trabajadores de microtareas en línea [crowdworkers] (Amazon Mechanical Turk y Crowdfunder) y los productores de contenidos e *influencers* en las redes sociales componen la economía de plataforma. Mientras que Sandurajan (2016) celebra el capitalismo basado en las multitudes y la “economía compartida” [sharing economy] como un sistema prometedor que pone fin al empleo (o incluso resuelve el problema del empleo), crea una sociedad en red de microempresarios, incorpora las fuentes ociosas a la economía y elimina las instituciones y

jerarquías centralizadas, Vallas y Schor (2020) se muestran más escépticos que Sandurajaran porque las plataformas pueden dominar los mercados y adquirir poder monopólico. Lo que Sandurajaran llamó el "fin del empleo", es en realidad lo que Vallas y Schor llamaron externalizar los riesgos para las corporaciones y obligar a que las responsabilidades recaigan sobre los hombros de los trabajadores.

La “economía de changas”, según Woodcock y Graham (2020), tiene dos dimensiones: (a) el trabajo atado geográficamente y (b) el trabajo en la nube (trabajo *freelance*, trabajo de multitudes [crowdwork] y trabajo de microtareas). En el primer caso, los repartidores, los conductores de aplicaciones, los/as limpiadores a domicilio, los/as trabajadoras del cuidado y los trabajadores de la construcción son algunos ejemplos. Los diseñadores, traductores, analistas de datos, programadores y trabajadores del click son ejemplos de los segundos (Kaine y Josserand, 2019). Mientras que los primeros están limitados por el espacio y realizan actividades físicas, los segundos realizan tareas más abstractas e independientes del espacio (Scholz, 2017; Stewart y Stenford, 2017).

Al ofrecer trabajo flexible, una changa permite a cualquier empleado decidir cómo, dónde, cuándo, cuánto y con quién trabaja, así como ajustar sus ingresos, o al menos eso pretende (Schor, 2021; Graham y Woodcock, 2018; Horowitz, 2011). Además, tiene el potencial de aumentar el empleo y ofrecer nuevas opciones de trabajo para las personas al eliminar las limitaciones geográficas y los horarios de trabajo estándar (Valenduc y Vendramin, 2016). Para los clientes, las empresas de subcontratación y los propietarios de plataformas, el trabajo de changas⁴ se ve con buenos ojos, ya que permite contratar a un trabajador cuando quiera, ofrece una oferta de mano de obra barata, minimiza los gastos operativos y proporciona un acceso rápido y fácil a todo tipo de servicios (Duggan et al., 2022).

Para los trabajadores, sin embargo, los datos disponibles muestran un panorama sombrío. El trabajo de changas se caracteriza por los bajos salarios, la inseguridad, la precarización, las condiciones de trabajo estresantes y peligrosas, los contratos unilaterales, el empleo temporal, la subcontratación, la falta de protección social y la exposición al riesgo (Wood et al., 2019a; OIT, 2016; Kittur et al., 2013; Huws et al., 2018; Hauben et al., 2020; Campbell, 2022; Duggan et al., 2022; Kalleberg, 2009). Según la investigación de Huws y Joyce (2016), el 42% de todos los trabajadores de changas gana menos de 2.000 libras al mes antes de impuestos y deducciones, mientras que solo el 7% gana más de 5.000 libras en el Reino Unido. Además, a medida que se expande la economía de plataforma, desaparecen los elementos que dan estabilidad a las relaciones laborales estándar, como la organización, la resistencia, la sindicalización y la negociación colectiva. Dukes señaló (2022) que esta situación recuerda a las relaciones laborales generalizadas en los inicios del capitalismo. Además de acabar con el empleo fijo, el trabajo de plataforma destruye las relaciones laborales temporales y elimina el trabajo remunerado al definir a los trabajadores como "socios", "contratistas independientes", "microempresarios" o "autónomos".

Según la nueva forma de trabajo de plataforma, cada individuo creará su propio negocio, pagará sus propias primas de seguro y cobrará por pieza; las empresas no serán responsables de

⁴ N. de traductores/as: el término “Gig work”, podría ser traducido como changa o trabajo por encargo (véase la nota al pie número 2).

los accidentes de trabajo, desaparecerán las vacaciones pagas y no pagas, las empresas no pagarán indemnizaciones, los Estados no serán responsables del salario de desempleo, desaparecerá el contrato de trabajo, las dietas de desplazamiento y manutención que deben pagar las empresas dejarán de ser un costo, los sindicatos ya disminuidos y pacificados no limitarán a los empresarios y, como ya se ha dicho, las empresas no serán responsables del pago de los salarios. Así pues, el trabajo de changas anuncia a los empresarios que pueden tener empleados sin empleo, empresas sin trabajadores, empresas en la sombra y empresas sin ubicación física (Friedman, 2014). Del mismo modo, una economía de plataforma, como argumentan Farinella y Arcidiacono (2023), surge como "una respuesta a la necesidad de mantener la rentabilidad y contener los costos". Como resultado de este modelo de producción, los trabajadores cargan con los costos, están sujetos a salarios pobres, tienen escasas o nulas posibilidades de crecimiento profesional, inestabilidad, se encuentran socialmente marginados, tienen exceso de trabajo, horarios irregulares, falta de sueño y agotamiento (Wood et al., 2019b; Ropponen et al., 2019; Ilyas, 2022; Kalleberg, 2009).

3. ¿Qué es la economía de los mandados?

Convertir todos los tipos de trabajo en mandados, reduciendo su valor a través de plataformas digitales, no se traduce en una disminución del valor creado por los trabajadores, sino que da lugar a que estos últimos reciban una parte mucho menor de este valor. Esto se consigue de tres maneras. En primer lugar, se responsabiliza a los trabajadores de los costos operativos. En segundo lugar, los salarios, especialmente los de la mano de obra altamente calificada, se reducen gracias a las ofertas que hacen posible el trabajo *on-demand*, el trabajo de plataformas y el trabajo en la nube. En tercer lugar, el trabajo pierde especialización y se abarata "desagrupando las tareas", y se hace que los individuos trabajen al convertirlos en autónomos o contratistas independientes (Pulignano, 2019; Christiaens, 2023). Estas tres vías, como afirma van Doorn (2017), van acompañadas de la inmunidad de las plataformas y sus solicitantes, la expansión del control directivo sobre los trabajadores de las plataformas y una sensación de fungibilidad y superfluidad en esta mano de obra.

La "economía de changas", como componente fundamental del capitalismo de plataformas, no solo ha alterado los métodos de trabajo, las condiciones y las relaciones, sino que también ha reducido el valor de la mano de obra altamente calificada. Ha reducido la mano de obra calificada al nivel de los mandados (Stanford, 2017). Zanoni y Pitts (2023) afirman que el trabajo de plataforma legaliza el trabajo informal, convierte los empleos remunerados en autónomos y potencia la explotación laboral alquilándola. El trabajo informal, al igual que el dinero negro, es blanqueado por la "economía de changas" gracias al "desplazamiento normativo" (Vargas et al., 2022). Por estas razones, afirmamos que transforma todo tipo de trabajo en trabajo en la calle para una "economía de changas", con lo que el concepto de economía de mandados es apropiado.

El término "mandado" hace referencia al trabajo a pie, al trabajo con las piernas, al trabajo arduo o a un cadete. Se define como "un trabajo que se hace para alguien y que consiste en ir a algún sitio para llevar un mensaje, comprar algo, entregar mercancías" (Diccionario Oxford, 2001). También puede definirse como: "persona de una empresa u organización cuyo trabajo consiste en llevar mensajes, documentos, etc. de un lugar a otro" (2001). Del mismo modo, el diccionario Merriam-Webster (s.f.) define a la persona que "hace mandados" como "una persona cuyo trabajo consiste en hacer mandados para personas importantes". Este tipo de trabajos se

consideran triviales, no requieren ninguna habilidad, producen poco valor agregado y carecen de valor. En los países de habla inglesa, el término "mandado" se utiliza para describir un trabajo de una sola vez, como un "gig". Sin embargo, la diferencia con un "gig" es la inseguridad, informalidad, escasa remuneración y baja reputación de este trabajo. Los conceptos casi sinónimos de "mandado" [*errand*] son "trabajo en la calle" [*legwork*], "trabajo duro" [*gruntwork*] y "trabajo ocasional" [*odd-job*]. Mientras que *legwork* es definido por el Diccionario Oxford (2001) como "trabajo difícil o aburrido que requiere mucho tiempo y esfuerzo, pero que se considera menos importante", *gruntwork* se refiere a "un trabajador que realiza tareas aburridas por un salario bajo" (Diccionario Oxford, 2001), a un "trabajo repetitivo, a menudo físicamente agotador y aburrido" (dictionary.com), al "trabajo básico y duro, a menudo físico o aburrido" (dictionary.cambridge.org) y al trabajo ingrato o de baja categoría. En el Diccionario Oxford, un *odd-job* se define como "pequeños trabajos de varios tipos" (2001).

Los empleados que hacen mandados cobran dinero por el trabajo realizado, pero no perciben un salario. La remuneración es mínima y no existe ningún acuerdo laboral que incluya obligaciones mutuas con estos trabajadores. El dinero obtenido equivale a "dinero para gastos personales". Estas personas no tienen estatuto de asalariados ni de trabajadores autónomos, ni gozan de protección social, y trabajan de manera informal.

Los trabajadores de plataformas no están empleados como asalariados ni tienen la autonomía de los trabajadores autónomos o contratistas independientes. Se encuentran en la zona invisible de las relaciones laborales. Leighton (2016) los denomina falsos autónomos. Las plataformas, por tanto, los tratan como corredores de mandados. Así, se puede recurrir al concepto de economía de los mandados para explicar este fenómeno. De Stefano (2016) los describe como "trabajadores invisibles".

Los corredores de mandados son trabajadores informales, demasiado débiles para crear su propia empresa, poco valiosos para ser contratados, considerados dignos de trabajo informal y que trabajan por dinero de bolsillo. Aunque los trabajadores de plataformas están clasificados legalmente como autónomos o contratistas independientes, en estas condiciones se convierten de facto en corredores de mandados o "trabajadores de a pie". Por tanto, ni siquiera son autónomos o constructores independientes. En una relación laboral tradicional, la mayoría de los autónomos o contratistas independientes tienen autonomía laboral, ganan más del salario mínimo y no están sujetos a procesos de vigilancia. Sin embargo, se han visto debilitados en una "economía de changas". La transferencia del control sobre el trabajo a las plataformas y la degradación del trabajo (Braverman, 1998) hacen que los trabajadores de las plataformas se vean obligados a realizar cualquier cosa que se les ordene. Son utilizados y desechados por las plataformas. Por este motivo, se les considera mano de obra desechable o corredores de mandados. Además, según Duggan et al. (2022), "la mayoría de los trabajadores de plataformas están a merced de intermediarios digitales, mecanismos algorítmicos y consumidores finales". Especialmente aquellos que no tienen otra alternativa a los trabajos de plataformas tienen contratos con desventajas y que crean retos adicionales (Schor, 2021; Lehdonvirta, 2018).

Las plataformas distribuyen y realizan una amplia gama de trabajos, desde la creación de aplicaciones digitales hasta la limpieza, desde pasear perros hasta el diseño de productos, y desde personal universitario (Kezar et al., 2019) hasta trabajadores de librerías. En una economía de mandados, todos estos trabajos suponen una oportunidad de servicio más barata, una reducción de los costos de producción y la liberación de responsabilidades morales y legales para los clientes y las empresas. Sin embargo, para los trabajadores, que se consideran autónomos o

contratistas independientes, equivalen a salarios bajos, a trabajo no asalariado y no contratado, a precarización, inseguridad y costos crecientes (Rani y Gobel, 2023; Campbell, 2022). Como señalan Zanoni y Pitts (2023), la “economía de changas” hace posible todo esto atrayendo a la población laboral excedente a empleos de plataformas para disminuir los salarios. Un elemento del trabajo de changas, a saber, el *crowdsourcing*, se suma al mercado laboral de reserva global mediante el uso de la tecnología digital y la disminución de los costos laborales. De este modo, el trabajo calificado pierde sus privilegios, se informaliza y se reduce al mismo nivel que el *gruntwork*. Además, aunque legalmente se les pueda clasificar como autónomos, en la práctica suelen ser corredores de mandados o peones.

Según académicos liberales, la “economía de changas” o la economía de plataformas es una forma de trabajo que permite a los individuos decidir dónde, cómo, con quién, durante cuánto tiempo trabajarán y cuánto dinero ganarán. Los trabajos de changas liberan a los individuos del aburrimiento de los empleos de duración determinada y los salarios bajos. El espíritu empresarial y el hecho de ser su propio jefe convierten a cada persona en propietaria de su propia microempresa y cada trabajador domina su propio proceso de trabajo. Sin embargo, contrariamente a la creencia popular, los trabajadores de changas no pueden elegir sus propios salarios, las horas de trabajo o las condiciones laborales. Las deducciones a los trabajadores por parte de las plataformas, los sistemas de vigilancia algorítmica y las valoraciones basadas en la satisfacción del cliente operan en contra de la autonomía y la libertad de la mano de obra. Además, la exclusión de la mano de obra calificada mediante la desagregación de tareas, que conlleva una reducción de los salarios mediante el pago a destajo, posibilita la externalización y sustituye la mano de obra calificada por mano de obra no calificada (Cheng et al., 2015). En las economías en desarrollo, la mano de obra calificada se emplea en profesiones (como el trabajo a destajo y los servicios de reparto) por debajo de su calificación (Rani y Furrer, 2019; Rani y Furrer, 2021). Aunque los servicios de alta gama generan más dinero que los de baja gama, estos ingresos no cubren el costo vida en Estados Unidos (Rauscher, 2021).

Por estas razones, proponemos el concepto de “economía de mandados” como concepto crítico en lugar de (pero junto con), el de economía de plataformas y “economía de changas”, que atribuyen varias características positivas al capitalismo de plataformas. Mientras que la economía “de plataformas” hace hincapié en las tecnologías digitales que establecen relaciones de producción, la “economía de changas” se refiere al trabajo a destajo o de una sola vez. El concepto de economía de los mandados, sin embargo, pone de relieve la degradación del trabajo, la explotación de la plusvalía, la precariedad y la informalidad. Como afirma Gregory (2021), todo ello es posible con la desestabilización del empleo, el auge de la cultura empresarial y la racionalización tecnológica del proceso de trabajo, que individualiza los riesgos. Aunque los mercados de trabajo digitales tienen un atractivo populista generado por diversos instrumentos, este atractivo sirve para ocultar los riesgos y suministrar personal temporal. Además, la economía política y moral del capitalismo de plataformas rompe el vínculo entre trabajo y medios de subsistencia, beneficiando las desigualdades, la pobreza y la competitividad (Doorn 2017). Como resultado, el destino a largo plazo de la economía de plataformas parece ser la creación de una economía de mandados en la que todos los empleados se conviertan en corredores de mandados.

Según Schor (2021), las investigaciones realizadas en Estados Unidos y la Unión Europea muestran que las personas que utilizan el trabajo en plataformas como fuente de ingresos básicos no pueden cubrir sus necesidades básicas y no están satisfechas con sus empleos. Excepto los trabajadores con ingresos complementarios, los contratistas independientes están expuestos a

malas condiciones en el trabajo de changas (Rauscher, 2021). La falta de ingresos es la primera de ellas. Quienes dependen de las plataformas para obtener ingresos siempre ganan menos dinero. Las tareas suelen ser inciertas y requieren mucho tiempo. Los mercados laborales digitales presentan los empleos de nueve de la mañana a cinco de la tarde como una forma anticuada de trabajar, alegando que la mayoría de los trabajadores de changas pueden establecer libremente sus horarios de trabajo. Sin embargo, estos trabajadores suelen trabajar 12 horas al día, seis días a la semana, pero ganan menos que los que trabajan 8 horas al día, cinco días a la semana (Schor 2021). Según otro informe publicado por el Instituto de Política Económica (Zipperer et al., 2022), aproximadamente uno de cada siete trabajadores de changas (14%) ganaba menos que el salario mínimo federal por hora; tres de cada cinco (62%) perdían ingresos debido a dificultades técnicas para fichar a la entrada o a la salida; uno de cada cinco (19%) pasa hambre porque no puede permitirse comer lo suficiente, y un tercio (31%) de ellos no puede pagar el importe total de sus facturas de servicios públicos.

En consecuencia, el concepto de economía de mandados es un concepto crítico que engloba tanto las tecnologías digitales (plataformas) como el trabajo a destajo (gigs), pero también se refiere a la precariedad, las largas jornadas laborales, los bajos ingresos, la explotación de la plusvalía, la informalidad y la degradación del trabajo. En las condiciones de la economía de los mandados, la precariedad se presenta como flexibilidad y libertad, la explotación de la plusvalía aumenta con el trabajo no remunerado y la informalidad se inicia con el estatus de autónomo. Además, como muestra Gregory (2021), "el riesgo físico y los daños corporales, el riesgo financiero y los riesgos epistémicos" se suman a todas estas condiciones. Dado que mira distintos ámbitos del trabajo basado en plataformas, se puede ver por qué el concepto de economía de los mandados es mejorado.

3.1 Autónomos

Las plataformas de trabajo autónomo en línea incluyen la mano de obra más cualificada, tienen relaciones laborales más largas que otros empleos de changas y ofrecen comunicaciones dinámicas dentro de la "economía de changas". Hoy en día, la mayoría de los profesionales creen que el trabajo autónomo es atractivo porque les permite mantener el control sobre su tiempo y su trabajo. Además, creen que les proporcionará flexibilidad, variedad de oportunidades, libertad frente a las rígidas obligaciones de las instituciones y unos ingresos elevados (Gandini, 2016). Según Sutherland et al. (2020), los autónomos tienen un estatus único dentro de la "economía de changas" debido a sus altas capacidades y autonomía. Sin embargo, esta forma de trabajo conlleva sus propias desventajas. El empleo inestable e impredecible, las nóminas irregulares, la caída de los ingresos debido al aumento de la oferta de mano de obra y los obstáculos, en caso de interrupción de la empresa, perjudican a los autónomos y transforman la externalización en una estrategia para reducir los costos operativos transfiriendo los costos laborales a los empleados (Farinella y Arcidiacono, 2023). Sutherland et al. (2020) intentaron demostrar cómo los autónomos se enfrentarían a situaciones laborales inciertas, precarias y ambiguas fomentando la alfabetización de changas.

Jäger et al. (2019) revelan que la distribución y la compensación de las tareas se determinan de diferentes maneras en las plataformas basadas en el crowdsourcing. En la primera variante, "el empleador da información específica sobre las tareas, y los crowdworkers pueden pujar por ella" (2019). Funciona bajo la premisa de que los que hacen la oferta más baja consiguen el trabajo, lo

que da lugar a una carrera hacia el fondo. Los freelancers menos cualificados adquieren este tipo de encargos, pero abandonan las plataformas rápidamente, ya que no ganan lo suficiente para cubrir sus gastos de subsistencia. En la segunda variante, hay ofertas de trabajadores, pero las empresas dan prioridad a las calificaciones (ratings) de los trabajadores porque exigen cualificaciones específicas, o someten a los trabajadores a exámenes en línea. En otra variante, "todos los trabajadores pueden pujar por todas las tareas ofrecidas, y la persona mejor calificada obtiene el contrato" (2019). Los trabajadores, por supuesto, mantienen los precios al mínimo por aceptar un trabajo en esta variante. Solo la última variante proporciona seguridad laboral y altos niveles de ingresos a los trabajadores más cualificados; en otras variantes, los trabajadores de changas apenas pueden conseguir un empleo y sufren inseguridad y salarios bajos. Plataformas como Freelancer, Upwork y Topcoder trabajan con todas estas variantes.

Según Jäger et al. (2019), las variantes mencionadas tienen riesgos significativos para los trabajadores de plataformas en términos de seguridad de ingresos, condiciones laborales y compensación por hora. El crowdsourcing, que no proporciona seguridad ni siquiera a la mano de obra altamente competente pero puede satisfacer a un grupo minúsculo de profesionales, es un componente crucial de una economía de mandados. Lejos de pagar salarios dignos, el crowdsourcing sólo incluye ingresos bajos. Por lo tanto, crea explotación laboral, autoexplotación, mano de obra barata y trabajadores empobrecidos (Jäger et al., 2019). Las características típicas del trabajo freelance son que los empleadores determinan arbitrariamente los precios, no tienen salarios base y no ofrecen ingresos seguros (Pulignano, 2019).

Según los datos recopilados por Rani y Gobel (2023) a partir de las encuestas mundiales de la OIT, los ingresos medios de los autónomos rondan los 7,2 dólares por hora. Sin embargo, su poder de negociación es limitado, están sometidos a trabajos penosos y, en ocasiones, los pagos se retrasan. Las empresas que se libran de los costos y las responsabilidades laborales gracias a Upwork, Freelancer y Topcoder, disponen de una reserva infinita de mano de obra y explotan a expertos competentes (İlyas, 2022; OIT, 2018).

Según un informe sobre el empleo publicado por la OIT en 2021, los trabajadores en línea trabajaban una media de 27 horas semanales, sin incluir la actualización de perfiles, las tareas de búsqueda, la cumplimentación de pruebas de cualificación, la comunicación con los clientes, la investigación para encontrar clientes confiables y la preparación de textos diversos. La media de horas semanales para los trabajadores de reparto que trabajaban en un lugar determinado era de cincuenta y nueve horas, y para los conductores de app, era de 65 horas (OIT, 2021b).

La economía de los mandados permite a las empresas que recurren a la externalización adquirir servicios de alta calidad a bajo coste. En las relaciones comerciales, la externalización conocida como crowdsourcing, las tareas que se ofrecen a través de una convocatoria abierta se completan a bajo coste mediante la negociación con trabajadores autónomos. La mano de obra altamente cualificada del Sur Global mejora tanto la rentabilidad de los capitalistas del Norte Global como es engullida por una economía de mandado en ese ámbito (Woodcock y Graham, 2020; Sutherland, Jarrahi y Nelson, 2020; Rani y Gobel, 2013). Los trabajos altamente cualificados, como la programación, el software, el diseño y la traducción, acaban reduciéndose a niveles de trabajo preliminar a través del crowdsourcing (Howe, 2006; OIT, 2018; Rani y Gobel, 2023). Los autónomos no se clasifican legalmente como trabajadores por cuenta propia o ajena, sino que se aceptan como contratistas independientes o trabajadores por cuenta propia. La mayoría de ellos trabajan de manera informal e individual y no tienen ningún derecho. Especialmente los autónomos de Kenia, Nigeria, Filipinas, India, Turquía y Vietnam han obtenido ingresos

suplementarios y superado las limitaciones del mercado laboral local aprovechando el tipo de cambio. Sin embargo, la presencia de miles de autónomos en el mercado laboral significa obtener salarios más bajos, debilita la fuerza negociadora y reduce el número de personas que pueden encontrar trabajo (Wood et al., 2018; Graham y Anwar, 2019).

3.2. Repartidores de comida a domicilio

En una economía de mandados, los empleados más afectados son los mensajeros de reparto de comida, muy demandados debido a la pandemia de COVID-19 (Ness, 2023). Estos empleados se encargan de entregar a los clientes los pedidos que les asignan las plataformas. Los mensajeros cobran en función del pedido que entregan o por horas, no tienen un salario fijo, dirigen una microempresa y trabajan como autónomos. Estas plataformas, como *Getir*, *Yemeksepeti*, *Deliveroo*, *Vigo*, *Gorillas*, *Trendyol Go* y *Fiyuu*, llegan a acuerdos comerciales con los mensajeros en función de las entregas. Estos acuerdos no incluyen derechos formales como la seguridad en el trabajo, primas de seguros, indemnizaciones por despido, gastos de equipo relacionados con la tarea, cotizaciones para la jubilación, vacaciones anuales, seguro de desempleo o ayudas familiares.

Los mensajeros realizan un trabajo supuestamente no cualificado, llevando y trayendo paquetes, a cambio de una remuneración en forma de dinero de bolsillo, que equivale al salario mínimo en casi todas partes. El informe de la OIT (2020) sobre los mensajeros que trabajan en Izmir y Estambul y la investigación de Ceylan (2022) en Estambul mostraron que los mensajeros sólo podían ganar alrededor del salario mínimo (11.400 liras turcas/393 dólares) trabajando entre 12 y 13 horas al día. Teniendo en cuenta que el umbral de pobreza para una persona en Turquía es de 18.230 liras turcas (628 dólares), se trata realmente de calderilla. Además, suelen trabajar 6 días a la semana, 10 horas al día. Para este ejemplo, las horas de trabajo de un mensajero se calcularon sobre la media de 11,2 horas según la investigación sobre Turquía (OIT, 2022). Además, los informes de Fairwork (2023a, 2023b, 2023c) muestran que los repartidores de muchos países trabajan por menos del salario mínimo.

El trabajo de repartidor es una línea de negocio que requiere altas cualificaciones como otros empleos. Aunque se trate exclusivamente de reparto de paquetes, tiene una gran variedad de cualificaciones. Requiere habilidades, como conducir un vehículo, el mantenimiento del motor, el uso de la tecnología GPS, la predicción de riesgos en el tráfico debido a las horas punta, accidentes o carreteras muy transitadas, la protección contra accidentes, la elección de las mejores rutas y el conocimiento de atajos que garanticen el menor tiempo de entrega, las relaciones de servicio al cliente y la gestión organizativa, pero este trabajo está devaluado por la mentalidad empresarial de la “economía de changas”. La mayoría de las personas no prefiere trabajos de reparto debido a las largas jornadas laborales, los bajos salarios, las condiciones de trabajo desagradables, los riesgos de lesiones y muerte, y la fuerza física requerida. En consecuencia, es un ejemplo paradigmático de régimen laboral desprotegido y de encargo degradado.

Las plataformas de reparto no asumen ninguna responsabilidad por los accidentes laborales, no pagan sueldos ni salarios, no cubren los costos de mantenimiento y no tienen más interacción con los mensajeros que la de transmitirles información sobre los paquetes que deben entregar (Woodcock y Graham, 2020). Las plataformas suelen utilizar a los mensajeros para sus propios recados y no pagan ningún salario por ello. Por esta razón, no se trata de trabajo o de la relación

de trabajo, sino más bien de un trabajo inútil y sin sentido. Cuando observamos las enormes tasas de crecimiento y los crecientes beneficios de las plataformas de reparto, queda claro que la fuente de estas riquezas es el componente no remunerado del trabajo de las clases trabajadoras. Un excelente ejemplo de este tipo de régimen laboral es *Getir*, una empresa turca fundada en 2015, que ha dominado el mercado turco de plataformas antes de expandirse al Reino Unido, Estados Unidos, Países Bajos, Alemania y España (Capital, 2018; Öztürk, 2021; BBC News Türkçe, 2021). Se pueden ver diferentes ejemplos de este rápido crecimiento en la última década en todo el mundo⁵.

Desde el punto de vista del capital, los trabajos que permitieron a las empresas generar esta tremenda plusvalía son encargos o trabajos esporádicos. El trabajo de reparto requiere largas jornadas laborales, resistencia física y mental, riesgo de enfermedades cardíológicas debidas a las olas de calor, trastornos de las vías respiratorias causados por el frío y grandes amenazas para la vida debido al tráfico intenso. En consecuencia, entraña peligros importantes. No se trata de un trabajo poco cualificado, contrariamente a la creencia popular (Narocki, 2021). La investigación de Gregory (2021) sobre los mensajeros de plataforma en Edimburgo muestra hasta qué punto los mensajeros se sienten sin valor, no se sienten autónomos y trabajan en condiciones duras que les causan riesgos corporales, daños físicos, estrés y ansiedad. Si nos fijamos en las muertes de mensajeros en Turquía, queda claro que el trabajo de reparto es peligroso (Evrensel, 2022; Cumhuriyet, 2022, Bianet, 2023). Según un informe de la Asociación por los Derechos de los Mensajeros (2023), al menos 58 mensajeros perdieron la vida en Turquía en 2022. Estas muertes son consecuencia de los plazos, las duras condiciones laborales, el mal equipamiento y las condiciones meteorológicas y de la carretera.⁶

A la economía del mandado no le importa la calidad. Cuando todos los trabajos se reducen al nivel de los recados, se alcanza el objetivo final. Según la calculadora de ingresos de *BanaBiKurye* (2023), un mensajero que trabaje seis días a la semana durante 10 horas al día puede ganar unos 400 dólares en Turquía⁷. Estos ingresos están actualmente por debajo del salario mínimo. Para ganar el salario mínimo, hay que trabajar seis o siete días a la semana durante doce horas al día. Además, los repartidores son responsables de todos sus gastos, como el mantenimiento del motor, las comidas, la gasolina, el seguro del vehículo, los gastos de teléfono móvil, el equipamiento (como el atuendo de trabajo), las tareas de reparto, el seguro médico y las vacaciones. No es necesario explicar cómo este régimen laboral de gestión puede atraer a los propietarios de plataformas. No es de extrañar que las plataformas hayan crecido a esta escala, se realicen en todo el mundo y hayan generado beneficios tan enormes. Los beneficios sólo pueden aumentar en un régimen de este tipo en el que los costos de los trabajadores y las tareas pueden reducirse salarialmente, o incluso destruirse. Como resultado, la política salarial de una economía de mandados es el trabajo mal pagado.

3.3. Choferes de aplicaciones o servicios de transporte

Observamos la misma precarización en los servicios de transporte a domicilio como Uber y Lyft. Uber y otras empresas de transporte, como los autónomos y las empresas de reparto, son actores importantes en el establecimiento de una economía del mandado. Uber, que pone en

⁵ Véase en: <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/ordering-in-the-rapid-evolution-of-food-delivery> y

⁶ Véase en: <https://kuryehaklari.org/moto-kurye-olumleri-raporu-2022/>

⁷ Véase en: <https://banabikurye.com/kurye-ol>

contacto a miles de conductores con clientes a través de su aplicación digital, ha crecido tan rápidamente, y se ha investigado tanto al respecto, que ha surgido el concepto de "Uberización". Uber y otras plataformas deben sus beneficios a que no tienen vehículos, no emplean trabajadores, sus costos de explotación son muy bajos, no tienen que hacer frente a primas de seguros, vacaciones anuales pagadas, indemnizaciones por despido, cotizaciones a la Seguridad Social o responsabilidad civil en caso de accidente (Slee, 2015; Rosenblat y Stark, 2016; Sholtz, 2017; Rosenblat, 2018; Rani y Gobel, 2023).

Uber se describe a sí misma como una start-up y un intermediario que pone en contacto a clientes y conductores, más que como una empresa laboral (Dukes, 2022). Así que Uber, como señaló Christiaens, (2023), se transforma en un gas. No se puede sostener en la mano ni ver a simple vista. Sin embargo, al igual que las agencias de empleo privadas, Uber obtiene enormes beneficios gracias a una intensa explotación laboral y a la falta de regulaciones para alquilar la mano de obra de los conductores a los clientes (Scholz 2017). El 48% de los conductores de Uber tienen estudios universitarios, y la mayoría de los conductores trabajan para obtener ingresos complementarios (Rauscher, 2021; Kuhn y Maleki, 2017).

Aunque plataformas como Uber y Lyft se describen a sí mismas como empresas tecnológicas y a sus empleados como empresarios, determinan las rutas y las tarifas de los servicios, utilizan algoritmos que obligan a los empleados a trabajar a determinadas horas, mantienen a los conductores bajo vigilancia constante y desactivan sus cuentas en caso de negativa sin escuchar al conductor. La relación entre los conductores y las aplicaciones de transporte no es sólo puntual y basada en la plataforma, sino que también implica una intensa explotación laboral. Además, esta explotación laboral incluye no sólo la realización de la tarea, sino también los procesos de espera y mantenimiento del vehículo. Estas plataformas no tratan a los conductores como colaboradores, sino como sus propios corredores de mandados. Las plataformas utilizan a los conductores y luego los desconectan cuando no quieren. De hecho, las plataformas de transporte a domicilio, como Uber, contratan constantemente personal debido a las agotadoras condiciones de trabajo y a la alta rotación de personal (van Doorn, 2017). De este modo, se aseguran la superfluidad y la fungibilidad de la mano de obra. En su investigación, van Doorn hace frecuentes referencias a Uber en particular, y describe la perspectiva de las plataformas sobre los empleados en los siguientes términos:

Las técnicas de inmunidad y control basadas en datos convierten la mano de obra en una fuente de ingresos cautiva que asegura el valor para los accionistas, al tiempo que hace a los trabajadores en gran medida invisibles para los clientes, entre sí e incluso para sí mismos. Esta ofuscación sociotécnica es, de hecho, crucial para la orquestación de una mano de obra fungible y superflua, en la medida en que degrada el trabajo de servicios como una mercancía abundante, calculable y fácilmente sustituible cuyo valor se deprecia más allá de la esfera del mercado. Del mismo modo, cabe destacar aquí que la degradación estructural del trabajo de servicios a la carta es una estrategia central para valorizar la tensión entre su carácter indispensable y prescindible, ya que permite a las empresas mantener altas las tasas de contratación y bajos los precios de la mano de obra, optimizando así la explotación de los trabajadores precarios que buscan complementar sus salarios para llegar a fin de mes (2017).

Todos estos procesos de degradación del trabajo hacen que el trabajo basado en plataformas se convierta en mandados sin valor. Lo que debería debatirse en la economía de las plataformas no son las tecnologías digitales y los empleos puntuales, sino la protección del valor del trabajo y unas condiciones laborales justas para los trabajadores.

3.4 Trabajadores de clics, microtrabajadores y trabajadores en la nube

Los microtrabajadores y los trabajadores de clic enfrentan la explotación laboral más severa bajo el capitalismo de plataforma. Plataformas como Clickworker.com y Amazon Mechanical Turk utilizan (en lugar de emplear) a trabajadores de clic o trabajadores en la nube para producir datos para la investigación en aprendizaje automático e inteligencia artificial. Las tareas, en estas plataformas, consisten en la anotación de imágenes y datos, el etiquetado y el procesamiento de datos (Rani y Gobel, 2023).

Los trabajadores en la nube suelen ser graduados en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería o la medicina (Rani y Gobel, 2023; ILO, 2021a).

El hecho de que los trabajadores de clic en las economías desarrolladas ganen más que aquellos en las economías en desarrollo refleja las desigualdades salariales y las estratificaciones en una economía de trabajos temporales. Además, los trabajadores de clic se convierten en peones de trabajo pesado bajo el capitalismo de plataforma.

Otro elemento en una economía de mandados, el trabajo colaborativo, es alienante, agotador, mal remunerado y por debajo del salario mínimo en los Estados Unidos hoy en día (Woodcock y Graham, 2020; Bergvall-Kärebörn y Howcroft, 2014). Los trabajadores colaborativos no tienen ingresos estables ni seguridad alguna. Estas plataformas obtienen enormes beneficios de tareas simples. El trabajo colaborativo que parece ser trabajo físico y afirma no requerir cualificaciones revela el secreto de la riqueza de las empresas de plataformas. La investigación de Berg (2016) sobre los trabajadores colaborativos de AMT y CrowdFlower demostró que trabajan por salarios bajos, sin protección social y asumen todos los riesgos y costos. Berg y otros, en otro estudio, mostraron que los trabajadores de clic ganan un promedio de \$4.43 por hora. Si incluimos las horas no remuneradas de trabajo, los salarios bajan a \$3.29 (2018). La cantidad mencionada es menor que el salario mensual de los empleados asalariados.

Los microtrabajadores son el componente más frágil y vulnerable de la economía de mandados. Porque reciben los salarios más bajos, realizan las tareas más aburridas y son los trabajadores más invisibles. Aunque utilizan infraestructuras digitales y llevan a cabo trabajos por pieza, crean un gran valor excedente para las corporaciones de inteligencia artificial y están expuestos a la explotación laboral por parte de las plataformas y estas corporaciones. Sin embargo, las plataformas de microtareas los consideran contratistas independientes (no empleados), les asignan un ID (no un nombre), no les ofrecen ninguna garantía, no les permiten encontrarse con los solicitantes y los tratan como trabajadores de recados. De esta manera, como muestra Kassem (2023), las plataformas basadas en la web, eludiendo las regulaciones de salario mínimo y beneficios, pueden "operar fuera de los marcos legales debido a cómo el trabajo se ha desterritorializado".

3.5 Trabajadores domésticos, servicios de limpieza, cuidado infantil y servicios de mayordomía

El trabajo doméstico tiene un bajo valor, ya que se asocia con la esfera privada y el trabajo no remunerado de las mujeres. Los trabajadores domésticos no tienen derecho a ingresos garantizados por hora, tiempo de viaje ni pago por desplazamiento. Los trabajadores domésticos, que están privados del derecho a trabajar, trabajan por salarios bajos con definiciones de trabajo vagas, están sujetos a largas jornadas laborales y, por lo general, son

mujeres que constituyen el grupo más explotado en una economía de trabajos temporales (Sedacca, 2022; Fairwork, 2022).

Distribuir el trabajo doméstico a través de plataformas digitales ha aumentado las posibilidades de quienes trabajan en estos empleos de llegar a más clientes. Sin embargo, la creciente inseguridad, la falta de sindicalización, los bajos ingresos, la falta de información sobre los clientes, las preocupaciones de seguridad, la falta de vacaciones, seguro médico y pago por enfermedad, y para las mujeres refugiadas que trabajan en condiciones similares a la esclavitud, invalidan cualquier beneficio potencial (Sedacca, 2022; BBC News África, 2019). Los trabajos de limpieza generalmente generan ingresos por debajo del salario mínimo.

Las plataformas construyen relaciones asimétricas con los trabajadores domésticos o de cuidado. Los "empleados" no pueden comunicarse con los gerentes de la plataforma tanto durante como fuera del horario laboral (Fairwork, 2022). Además, los trabajadores domésticos no reciben información sobre los clientes, están sujetos a bajas calificaciones, tienen problemas con los pagos y la desactivación en la mayoría de las plataformas. La presión de recibir una baja calificación obliga a los trabajadores domésticos a aceptar trabajos tediosos (Dukes, 2020). Dadas estas circunstancias, la nueva relación laboral descrita en una economía de plataformas o de trabajos temporales reduce a los trabajadores domésticos a la condición de empleados para trabajos ocasionales.

Los trabajadores de servicios domésticos, como muestra Doorn (2017), son el ejemplo más típico de trabajo degradado e involucran a grupos étnicos, mujeres y migrantes de los estratos más bajos de la sociedad. Especialmente aplicaciones como Alfred crean sus propios 'mayordomos emprendedores' y borran la conexión entre suscriptores y trabajadores de servicios. Aunque estos mayordomos ahora son hombres blancos, esta forma de trabajo sigue asociándose con la falta de valor, habilidades y dignidad (Doorn, 2017). Así, al eliminar el contacto cara a cara, la economía de trabajos temporales también elimina la carga de la explotación incrustada en las relaciones de producción. Todos estos procesos también nos muestran la dimensión moral del capitalismo de plataformas.

4. Conclusión

El hecho de que el trabajo se venda o se alquile a través de plataformas digitales permite la comercialización del trabajo informal. Esto puede definirse como la plataformización del trabajo. La plataformización se refiere al "proceso de eliminación de formas de control, estandarización, regulaciones de actividades económicas, empresas y trabajo" (Farinella y Arcidiacono, 2023). Esto causa la precarización e inseguridad del trabajo en nombre de la reducción de la tasa de desempleo. Surie y Huws (2023) discutieron la plataformización junto con la informalidad. La plataformización del trabajo se alimenta continuamente de la informalidad y la actividad económica desorganizada. La informalidad también significa inseguridad, trabajo no asegurado y bajos salarios.

La economía de mandados es un concepto que sirve para describir la informalización, precarización y degradación del trabajo en plataformas, independientemente de su calificación. El concepto también busca contribuir a la tradición crítica al criticar el enfoque optimista atribuido a los conceptos de 'plataforma' y 'de changas' por los académicos liberales. Porque la economía de plataformas significa más que basar las relaciones de producción en tecnologías

digitales, y la economía de trabajos temporales significa más que la singularidad de las tareas. Además, el capitalismo de plataformas aumenta la explotación del valor excedente a través de plataformas y trabajo por pieza, mientras degrada a los trabajadores y el trabajo. Por esta razón, es necesario utilizar el concepto de economía de mandados junto con la economía de plataformas y la economía de trabajos temporales. El concepto de economía de mandados adopta el enfoque de los académicos marxistas hacia los conceptos de economía de trabajos temporales y economía de plataformas, pero presenta un nuevo punto de vista al enfatizar la degradación del trabajo.

Aunque las respuestas de los trabajadores frente a ser degradados a trabajadores de mandados es un tema para otro estudio, es posible decir algunas cosas sobre sus formas de lucha. La resistencia de los trabajadores de reparto contra la plataformización, la informalización y la precarización del trabajo se ha manifestado en huelgas y movimientos sociales en muchos países. Turquía, por ejemplo, fue sacudida por la resistencia y las paradas laborales de los repartidores en 2022 (Özsoy, 2022). Decenas de miles de repartidores detuvieron sus actividades en diferentes provincias exigiendo trabajo decente, aumentos salariales, condiciones laborales justas e ingresos fijos. Asimismo, en Berlín, después de que un repartidor fuera despedido injustamente por Deliveroo Hero, todos los repartidores tomaron medidas (Alyanak y Karlıdağ, 2023). En Londres e Italia, varias protestas de trabajadores de reparto comenzaron en agosto y octubre de 2016 debido a un cambio en la política de pago de salario por hora a pago por trabajo realizado (Tassinari y Maccarrone, 2020). En octubre de 2021, una huelga de conductores de Uber en Londres destruyó la narrativa de crecimiento e innovación de Uber (Cann, 2022). Todas estas acciones y muchas más prueban las reacciones de los trabajadores temporales al capitalismo de plataformas. Estos movimientos y protestas, como muestran Tassinari y Maccarrone (2020), demuestran que los trabajadores de plataformas pueden unirse en torno a intereses comunes superando la individualización y desarrollando conciencia, incluso si no comparten el mismo espacio físico. De hecho, estas movilizaciones son la única manera de contener el capitalismo de plataformas no regulado y prevenir la transformación de todos los trabajadores en trabajadores de mandados.

Mientras los empleados sean clasificados como contratistas independientes o autónomos y no tengan derechos legales, salario mínimo, seguridad laboral e ingresos, la economía de trabajos temporales y la economía de plataformas se transformarán en una economía de mandados. Por esta razón, las clasificaciones y protecciones legales existentes, como las horas de trabajo, los salarios, las condiciones laborales, las obligaciones contractuales, los beneficios por desempleo y la indemnización por despido, también deben proporcionarse a los trabajadores de plataformas. De lo contrario, esta precarización someterá a los trabajadores a condiciones laborales y de vida injustas.

Referencias

- Yılında En Az 30 Moto Kurye, İş Cinayetlerinde Yaşamını Yitirdi. (2 de enero de 2022) *Cumhuriyet*. <https://www.cumhuriyet.com.tr/turkiye/2021-yilinda-en-az-30-moto-kurye-is-cinayetlerinde-yasamini-yitirdi-1897196>
- Yılında En Az 58 Moto Kurye İş Cinayetlerinde Hayatını Kaybetti. (11 de enero de 2023) *Bianet*. <https://m.bianet.org/bianet/insan-haklari/272694-2022-yilinda-en-az-58-moto-kurye-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti>
- Alyanak, O. y Karlıdağ, Z. (23 de octubre de 2023). All Couriers of the World, unite! *1+1 Express*. <https://birartibir.org/dunyanin-butun-kuryeleri-birlesin/>
- Berg, J.M. (2016). *Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*. ILO.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silverman, M. S. (2018). *Digital Labour Platforms and The Future Of Work: Towards Decent Work In The Online World*. International Labour Office.
- Bergvall-Kåreborn, B. y Howcroft, D. (2014). Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour. *New Technology, Work and Employment* 29 (3) 213-223. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12038>
- BBC News Africa (3 de noviembre de 2019). *Silicon Valley's Online Slave Market*. [Archivo de video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=2IdII_n28e0&t=10s
- Bent, P. H. (2017). Historical Perspectives on Precarious Work: The Cases of Egypt and India Under British Imperialism. *Global Labour Journal*, 8 (1), 3-16. <https://doi.org/10.15173/glj.v8i1.2716>
- Braverman, H. (1998). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press.
- Cambridge Dictionary (s. f.). Grunt Work. En *English Dictionary*. Recuperado el 6 de abril de 2023, de <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/grunt-work>
- Campbell, I. (2022). Platform Work and Precariousness: Low Earnings and Limited Control of Work. En V. De Stefano, I. Durri, Ch. Stylogiannis y M. Wouters (Eds.) *A Research Agenda for the Gig Economy and Society* (pp. 113-132). Edward Elgar Publishing.
- Cann, V. (17 de julio de 2022). Politicians Should Stop the 'Uberisation' of EU Politics. *Social Europe*. <https://www.socialeurope.eu/politicians-should-stop-the-uberisation-of-eu-politics>
- Ceki, M (8 de julio de 2022). Kaza Süsü Verilmiş Cinayetler: Moto Kurye Ölümleri. *Evrensel* <https://www.evrensel.net/haber/469668/kaza-susu-verilmis-cinayetler-moto-kuryeolumleri>
- Ceylan, B. (2022). *Labor Process and Work in Platform Capitalism: A Study on Motor Couriers of Digital Platforms in İstanbul*. [Tesis de maestría, Middle East Technical University]. <https://hdl.handle.net/11511/99534>
- Cheng, J., Teevan, J., Iqbal S. T. y Bernstein M. S. (18 de abril de 2015). *Break It Down: A Comparison of Macro- and Microtasks* [Conferencia]. Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems CHI. Seoul, República de Corea. <https://doi.org/10.1145/2702123.2702146>
- Christiaens, T. (2023). *Digital Working Lives: Worker Autonomy and the Gig Economy*. Rowman & Littlefield.

- De Stefano, V. (2016). *The Rise of the 'Just-In-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdfork, and Labor Protection in the Gig Economy*. International Labour Office.
- Dictionary.com (2023). Grunt work. Recuperado en 16 de abril de 2023 de <https://www.dictionary.com/browse/grunt-work>
- Duggan, J., McDonnell A, Sherman U. y Carbery R. (2022). *Work in the Gig Economy. A Research Overview*. Routledge.
- Dukes, R. (2020). Regulating Gig. *Modern Law Review* 83 (1), 217-228. <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12485>
- Dukes, R. (2022). On Demand Work as a Legal Framework to Understand the Gig Economy. En V. De Stefano, I. Durri, H. Stylogiannis y M. Wouters (Eds.), *A research agenda for the "gig economy" and society* (pp. 113-148). Edward Elgar Publishing.
- Fairwork (2022). *Domestic Platform Work in the Middle East and North Africa*. Fairwork Foundation,
- Fairwork (2023a). *Fairwork Nigeria Ratings 2023: Advocating for Increased Safety and Security in the Platform Economy*. Fairwork Foundation.
- Fairwork (2023b). *Fairwork BiH Ratings 2023: Labour Standards in the Platform Economy*. Fairwork Foundation.
- Fairwork (2023c). *Fairwork United States Ratings 2023: A Crisis of Safety and Fair Work in a Racialised Platform Economy*. Fairwork Foundation.
- Farinella, D. y Davide A. (2023). Beyond Formality: The Informalisation and Tertiarisation of Labour. En I. Ness (Eds) *The Routledge Handbook of the "Gig Economy"* (pp. 116-130). Routledge.
- Friedman, G. (2014). Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the "gig economy". *Review of Keynesian Economics*, 2 (2), 171-188.
- Gandini, A. (2016). Digital Work: Self-branding and Social Capital in the Freelance Knowledge Economy. *Marketing Theory*, 16 (1), 123-141. <https://doi.org/10.1177/1470593115607942>
- Getir Dünyaya Açılacak (30 de enero de 2018). *Capital*. <https://www.capital.com.tr/yazarlar/selcuk-ergenc/getir-dunyaya-acilacak>
- Glynos, J. (2008). Ideological Fantasies at Work. *Journal of Political Ideologies*, 13 (3), 275- 296. <https://doi.org/10.1080/13569310802376961>
- Graham, M. y Woodcock, J. (2018). Towards a Fairer Platform Economy: Introducing the Fairwork Foundation. *Alternate Routes* (29), 242-53.
- Gregory, K (2021). My Life Is More Valuable Than This': Understanding Risk among On Demand Food Couriers in Edinburgh. *Work, Employment and Society*, 35 (2), 316-331.
- Harald, H., Lenaerts K. y Wayaert, W. (2020). *The Platform Economy and Precarious Work*. EMPL committee.
- Heeks, R. (2017). Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdfork, etc. *Development Informatics Working Paper* 7, 1-79. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3431033>
- Horowitz, S. (22 de Enero 2023). The Freelance Surge is the Industrial Revolution of Our Time. *The Atlantic*. <http://www.theatlantic.com/business/archive/2011/09/the-freelancesurge-is-the-industrial-revolution-of-our-time/244229/>
- Howe, J. (1 de junio de 2006). The Rise of Crowdsourcing. *Wired*. <https://www.wired.com/2006/06/crowds>
- Huws, U., Spencer, N. y Coates M. (2019). *The Platformisation of Work in Europe: Highlights from Research in 13 European Countries*. Foundation for European Progressive Studies.

- Huws, U., Spencer, N. y Syrdal, D.S. (2018). Online, On Call: The Spread of Digitally Organised Just-in-time Working and Its Implications for Standard Employment Models. *New Technology, Work and Employment*, 33 (2), 113-129. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12111>
- Huws, U. y Joyce, S. (2016). *Crowd Working Survey*. University of Hertfordshire.
- International Labour Organization (2016). *Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. Major publications
- International Labour Organization (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. Major publications.
- International Labour Organization (2021a). *The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. International Labour Office.
- International Labour Organization (2021b). *World Employment and Social Outlook: The Role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office.
- International Labour Organization (2022). *Motosikletli Kuryeler Odağında Teslimat Sektörü Çalışanlarında Psikososyal Risk Analizi "İki Tekerlek Bir Kask"*. International Labour Office.
- İlyas, Ö. (2022). *Freelance Emek*. İletişim Yayınları.
- Jäger, G., Zilian, L., Hofer, C. y Füllsack, M. (2019). Crowdsourcing: Working with or Against the Crowd? *Journal of Economic Interaction and Coordination* 14, 761-788. <https://doi.org/10.1007/s11403-019-00266-1>
- Kaine, S. y Josserand, E. (2019). The Organisation and Experience of Work in The Gig Economy. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 1-23. <https://doi.org/10.1177/0022185619865480>
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74 (1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kassem, S. (2023). *Work and Alienation in the Platform Economy Amazon and the Power of Organization*. Bristol University Press.
- Kezar, A., De Paola, T. y Scott, D. (2019). *The De changas Academy Mapping Labor in the Neoliberal University*. John Hopkins University Press.
- Kittur, A., Nickerson, J. Bernstein, M., Gerber, E., Shaw, A., Zimmerman, J., Lease, M. y Horton, J. (18 de diciembre de 2012). *The Future of Crowd Work* [Conferencia]. 16th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work (CSCW 2013). Association for Computing Machinery. San Antonio, EEUU.
- Kuhn K. M. y Maleki, A. (2017). Micro-entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaserfs: Understanding Online Labour Platform Workforces. *Academy of Management Perspectives*, 31 (3), 183-200. <https://doi.org/10.5465/amp.2015.0111>
- Lehdonvirta, V. (2018). Flexibility in the “gig economy”: Managing Time on Three Online Piece work Platforms. *New Technology, Work and Employment*, 33 (1), 13-29. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12102>
- Leighton, P. (2016). Professional Self-Employment, New Power and the Sharing Economy: Some Cautionary Tales from Uber. *Journal of Management & Organization*, 22 (6), 859- 874.
- McGregor, S., Huet, E. y Davalos, J. (2020). Gig Economy Yes or No? App Companies Want Californians to Enshrine Their Drivers' Contractor Status. *Bloomberg Businessweek*, November (2), 18-21.
- Merriam-Webster. (s.f.) Errand Boy. Recuperado el 20 de Agosto de 2024 de <https://www.merriam-webster.com/dictionary/errand%20boy>

- Narocki, C. (2021). *Heatwaves as an Occupational Hazard: The Impact Of Heat and Heat waves on Workers' Health, Safety and Wellbeing and on Social Inequalities*. ETUI.
- Ness, I. (2023). *The Routledge Handbook of the Gig Economy*. Routledge.
- Oppong, T. (2019). *Working in the "economía de changas" How to Thrive and Succeed When You Choose to Work for Yourself*. KoganPage.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary (2001). Errand-legwork-gruntwork. Oxford University Press.
- Özdemir, Ö. (9 de febrero 2021). Getir: Londra'ya Açılan Şirketin Kurucusu Nazım Salur, Geliştirdiği Teknoloji Modeli ve Eleştiriler için Ne Diyor?. *BBC News Türkçe* <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-55991961>
- Özsoy, A. M. (10 de febrero de 2022). Yemeksepeti Workers in Action: Give Us Our Rights. *Gazete Duvar*. <https://www.gazeteduvar.com.tr/yemeksepeti-iscileri-eylemde-haklarimizi-verinhaber-1552640>
- Öztürk, N. (16 de septiembre de 2021). Getir Dünyaya Açılıyor! Artık İspanya'da. *Diyobi*. <https://diyobi.com/getir-dunyaya-aciliyor-artik-ispanyada/>
- Parker, G., Van Alstyne, M. y Choudary, S. (2016). *Platform Revolution: How Networked Markets are Transforming the Economy and How to Make Them Work for You*. Norton & Company.
- Pulignano, V. (2019). Work and Employment under the Gig Economy. *The Open Journal of Sociopolitical Studies*, 12(3), 629-639. <http://dx.doi.org/10.1285/i20356609v12i3p629>
- Rani, U. y Furrer, M. (2019). On-demand Digital Economy: Can Experience Ensure Work and Income Security for Microtask Workers? *Jahrbücher Für Nationalökonomie Und Statistik*, **239**(3), 565-597. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2018-0019>
- Rani, U. y Furrer, M. (2021). Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Work in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers. *Competition and Change*, 25(1), 212-236. <http://dx.doi.org/10.1177/1024529420905187>
- Rani, U. y Gobel, N. (2023). Job Instability, Precarity, Informality, and Inequality Labour in The Gig Economy. En I. Ness (Ed.) *The Routledge Handbook of the Gig Economy* (pp. 15-32). Routledge.
- Ravenelle, A. (2017). Sharing Economy Workers: Selling, Not Sharing. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10 (2), 281-295. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsw043>
- Rauscher, N. (2021) *The Discourse on the Future of Work in The United States Under the Influence of Automation and the Platform Economy*. Springer.
- Ropponen, A., Hakanen, J. Hasu, M. y Seppänen, L. (2019). Workers' Health, Wellbeing, and Safety in The Digitalizing Platform Economy. En S. Poutanen, A. Kovalainen y P. Rouvinen (Eds.) *Digital Work and the Plat form Economy Understanding Tasks, Skills and Capabilities in The New Era* (pp. 56-74). Routledge.
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How Algorithms are Rewriting the Rules of Work*. University of California Press.
- Rosenblat, A. y Stark, L. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758-3784.
- Scholz, T. (2017). *Uberworked and Underpaid: How Workers are Disrupting the Digital Economy?*. Polity Press.
- Schor, J. (2021). *After the De Gig. How the Sharing Economy Got Hijacked and How To Win It Back*. University of California Press.

- Sedacca, N. (2022). Domestic Work and the “gig economy”. En V. De Stefano, I. Durri, Ch. Stylogiannis y M. Wouters (Eds.) *A Research Agenda for the “gig economy” and Society* (pp. 149-166). Edward Elgar Publishing.
- Slee, T. (2015). *What's Yours is Mine: Against the Sharing Economy*. OR Books.
- Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Polity Press
- Stanev, S. (2020). Uber, Employment and the gig economy. *Social Europe*. <https://www.socialeurope.eu/uber-employment-and-the-gig-economy>
- Stanford, J. (2017). The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives. *Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), 382-401. <https://doi.org/10.1177/1035304617724303>
- Stewart, A. y Stanford, J. (2017). Regulating Work in the Gig Economy. What are The Options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28, 420-437. <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>
- Surie, A. y Huws, U. (2023). Platformization and Informality: Pathways of Change, Alteration, and Transformation. En A. Surie y U. Huws (Ed.) *Platformization and Informality: Pathways of Change, Alteration, and Transformation* (pp. 1-12). Palgrave Macmillan.
- Sutherland, W., Hossein Jarrahi, M. y Nelson, S. B. (2020). Work Precarity and Gig Literacies in Online Freelancing. *Work, Employment and Society* 34 (3), 457-475. <https://doi.org/10.1177/0950017019886511>
- Tassinari, A. y and Maccarone, V. (2020). Riders on the Storm: Workplace Solidarity among gig economy. Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34 (1), 35-54.
- Taylor, M., Marsh, G., Nicol, D., y Broadbent, P. (2017). *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*. Departamento de Empresa y Comercio del Gobierno Británico.
- Toh, J. (2021). Another Win for Workers: Uber Drivers are Employees. *Social Europe*. <https://www.socialeurope.eu/another-win-for-workers-uber-drivers-are-employees>
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2022). *Ayak İyi*. <https://sozluk.gov.tr/>
- Urzi Brancati, M.C., Pesole, A. y Fernández-Macías, E. (2020). *New Evidence on Platform Workers in Europe. Results from the Second COLLEEM Survey*. Publications Office of the European Union.
- Valenduc, G. y Vendramin, P. (2016). Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New. ETUI.
- Vallas, S. (2019). Platform Capitalism: What's at Stake for Workers? *New Labor Forum*, 28 (1), 48-59. <https://doi.org/10.1177/1095796018817059>
- Vallas, S. y Schor, J. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Reviews*, 15 (7), 273-294.
- Van Doorn, N. (2017). Platform Labor: On the Gendered and Racialized Exploitation of Low income Service Work in the ‘On-demand’ Economy. *Information, Communication & Society*, 6 (20), 898-914. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>
- Vargas, D., Maldonado Castañeda, O. y Rocío Hernández, M. (2022). Technolegal Expulsions: Platform Food Delivery Workers and Work Regulations in Colombia. *Journal of Labor and Society*, 25 (1), 1-27.
- Wood, A., Lehdonvirta, V. y Graham, M. (2018). Workers of the Internet Unite? Online Freelancer Organisation among Remote Gig Economy. Workers in Six Asian and African Countries. *New Technology, Work and Employment*, 33 (2), 95-112. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12112>

- Wood, A., Graham, M., Lehdonvirta, V. y Hjorth, I. (2019a). Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy. *Sociology*, 53(5), 931- 950. <https://doi.org/10.1177/0038038519828906>
- Wood, A., Graham, M., Lehdonvirta, V. y Hjorth, I. (2019b). Good De changas, Bad De changas: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Woodcock, J. y Mark G. (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Polity Press.
- Zanoni, P. y Frederick H. (2023). Inclusion through the Platform Economy? The 'Diverse' Crowd as Relative Surplus Populations and the Pauperisation of Labour. En I. Ness (Ed). *The Routledge Handbook of the "Gig Economy"* (pp. 33-45). Routledge.
- Zipperer, B., Celine M., Margaret P., Daniel S. y Kristen H. (2022). *National Survey of Gig Workers Paints a Picture Of Poor Working Conditions, Low Pay*. New York Policy Institute.