

**REBUSQUE Y VEJEZ: CONDICIONES LABORALES DE LOS ADULTOS
MAYORES VENDEDORES DE SNOWFRUIT EN CALI 2022**

MAIRA ALEJANDRA IDROBO TAFURT

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE SOCIOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2022**

REBUSQUE Y VEJEZ: CONDICIONES LABORALES DE LOS ADULTOS MAYORES VENDEDORES DE SNOWFRUIT EN CALI 2022

MAIRA ALEJANDRA IDROBO

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE SOCIÓLOGA

DIRECTORA

MARÍA GERTRUDIS ROA

PhD. EN SOCIOLOGÍA

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE SOCIOLOGÍA

SANTIAGO DE CALI

2022

DEDICATORIA

A mi abuelo.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo de grado no hubiera sido posible sin la contribución y apoyo de las siguientes personas: a los/las trabajadores/as vendedores/as de Snowfruit por prestarme un poco de su tiempo para la realización de este trabajo; a la profesora María Gertrudis Roa por ser mi guía, por todo el apoyo y paciencia que me tuvo; a mis amigas Mariana Reina, Valentina Caicedo y Daniela Hortúa por brindarme apoyo y comprensión cuando más lo necesité durante este proceso tan importante para mí; a Dave Collazos por darme ánimos en cada momento que considere no iba a poder. Para ellos todo mi agradecimiento de corazón.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	9
1. LOS LINEAMIENTOS BÁSICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. El empleo informal en adultos mayores como problema de investigación sociológico.....	11
1.2. Estudios previos	13
1.3. Aproximaciones conceptuales	19
1.4. Objetivos de la investigación	25
1.5. Estrategia metodológica	26
2. CARACTERIZACIÓN DE LOS ADULTOS MAYORES VENDEDORES DE SNOWFRUIT Y SU EMPLEO.....	29
2.1. Caracterización y antecedentes laborales de los adultos mayores vendedores de Snowfruit ..	29
2.2. Características del empleo de vendedor de Snowfruit.....	32
3. LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS ADULTOS MAYORES VENDEDORES DE SNOWFRUIT.....	38
3.1. Jornada laboral.....	38
3.2. Estabilidad laboral.....	42
3.3. Remuneración.....	45
3.4. Acceso a protección social	47
4. LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	48
4.1. Ambiente laboral	48
4.2. Contenido del trabajo	51
4.3. Riesgos laborales.....	52
4.4. Experiencia propia	55
5. CONCLUSIONES	58
6. REFERENCIAS.....	61
7. ANEXOS.....	66

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Esquema de modelo analítico.....	25
Tabla 2: Características de los vendedores de Snowfruit entrevistados	32
Tabla 3: Herramientas brindadas por Macaroni al vendedor de Snowfruit	35
Tabla 4: Jornada laboral	42
Tabla 5: Estabilidad laboral	44
Tabla 6: Remuneración	46
Tabla 7: Acceso a seguridad social	47

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Mapa conceptual de las condiciones laborales	24
Ilustración 2: Cadena de distribución	33
Ilustración 3: Fil camino a la microempresa	40

RESUMEN

Las tendencias generales sobre el trabajo en la vejez muestran que las tasas de participación laboral en Colombia se han incrementado en las últimas décadas (Maldonado y Yáñez, 2015). Para el caso de Cali (2021) el 41% de los adultos mayores aún se encuentran activos laboralmente, de los cuales el 80% laboran en la informalidad. El objetivo de este trabajo de grado es describir las condiciones laborales de los adultos mayores vendedores de Snowfruit en el municipio de Cali, para dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿cómo son las condiciones laborales de este grupo poblacional? Las condiciones estudiadas fueron: la estabilidad laboral, la jornada laboral, la remuneración, el acceso a seguridad social, las condiciones del ambiente laboral y las condiciones sociales. Este estudio es de carácter cualitativo, haciendo uso del diseño etnográfico; se trabajó con las técnicas de observación y entrevista semiestructurada, aplicadas a seis adultos mayores vendedores de Snowfruit. A partir de lo antes expuesto, cabe decir que este es un estudio que buscó poder hacer un aporte a esta literatura añadiendo la importancia de comprender las dinámicas del empleo en las que se inscriben las personas mayores de 60 años, dando relevancia a la repercusión que este puede tener en la subjetividad del individuo, identificando los riesgos que tienden a asumir para poder de alguna manera subsistir en el sistema social sin importar las consecuencias a largo plazo.

Palabras clave: Trabajo informal, adulto mayor, condiciones laborales.

INTRODUCCIÓN

La informalidad tiende a ser percibida como una opción de actividad económica, ya sea primaria o secundaria, que surge como respuesta a la estrechez del mercado laboral, es decir, a raíz de la incapacidad del sector formal de generar empleo para todos (Ochoa y Ordoñez, 2004). En esa misma línea de ideas, Espitia (2014) dice que, ante la ausencia de empleos formales, la respuesta es una constante de *rebusque-adaptación* en el campo laboral, que trae como resultados estrategias de supervivencia basadas en la economía informal.

Según algunos autores como Ochoa (2004), Maldonado (2014) y Yáñez (2016), este fenómeno es predominante en países en vía de desarrollo como principal actividad económica, dado que para muchas personas de bajos recursos es una posibilidad de subsistencia. Es así como el trabajo informal se ha adaptado como una estrategia laboral y ha aumentado con el tiempo en estos países.

En Colombia, la desigualdad en el acceso al mercado laboral formal se ve reflejada en las altas tasas de desempleo en el país. Como respuesta a ella, más del 40% de la población ha optado por la informalidad, lo cual profundiza y perpetúa la pobreza. Aquella se transforma en un problema cuando no se garantizan las condiciones mínimas dignas para trabajar; se convierten en trabajos precarios para muchos, en especial para aquellos que se encuentran en los extremos de la pirámide poblacional, los jóvenes y los adultos mayores. En relación con las personas adultas mayores, según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) más del 37% de esta población aún trabaja (Cotlear, 2011).

El ser adulto mayor en sí mismo no es un problema social, pues, envejecer es un proceso en el cual se ve inmerso todo ser vivo; es un fenómeno natural que no se puede evitar (Giraldo y Cardona, 2010). Pero es un fenómeno demográfico que se debe tener en cuenta debido a las alzas en la expectativa de vida. En otras palabras, el aumento en la esperanza de vida representa desafíos económicos y sociales para el país. Es así como el envejecimiento de la población plantea preocupaciones sobre si una fuerza laboral cada vez más reducida puede o no mantener a un segmento de la población que a menudo se considera dependiente de otros, a saber, los niños y los ancianos (OMS, 2002). Conviene señalar que la ley colombiana considera a una persona de la tercera edad si tiene 60 años o más (Ley 1276 de 2009). Sin embargo, la edad mínima legal de jubilación en Colombia actualmente es de 62 años para los hombres y 57 años para las mujeres. Por lo que en el presente estudio se considera persona mayor a toda persona que supere los 60 años.

En referencia a lo anterior, de acuerdo con el Dane, la población mayor de 60 años en Colombia pasó del 9% en 2006 al 13% en 2019, lo que supone un incremento del 50%. Esto revela que, por cada 100 personas en edad de trabajar, hay 21 adultos mayores dependientes (Velásquez, 2022).

La tendencia general en el país sobre el empleo de adultos mayores indica que la tasa de participación laboral ha aumentado en los últimos años. Esto se debe en gran medida a bajas coberturas y números de pensiones, la estrechez del mercado formal y las desigualdades sociales. Si bien, la participación laboral ha aumentado, no ha sido en las mejores condiciones, dado que sus trabajos son predominantemente informales (85%) (Farné, Rodríguez y Contreras, 2014).

El mercado formal no logra complacer las necesidades de todos, por lo que muchas personas mayores de 60 años se ven en la necesidad de buscar otras alternativas para sobrevivir. Por ende, en su gran mayoría tienden a inscribirse a determinados tipos de trabajos que no brindan ningún tipo de garantía. De ahí, la importancia de estudiar el tipo de trabajo en el que se vincula un adulto mayor y poder analizar las condiciones laborales que estos pueden llegar a asumir.

Hay escasas investigaciones sobre los trabajadores adultos mayores, el tipo de trabajo que realizan y, en especial, sobre sus condiciones laborales. Las investigaciones que hay sobre el tema presentan algunos vacíos respecto a las diferentes dimensiones que componen las condiciones laborales y la importancia del trabajo en la vejez, por lo que resulta relevante poder aportar a esta literatura desde un punto de vista sociológico. Dada su importancia, esta investigación tuvo como fin analizar las condiciones laborales de los adultos mayores en Santiago de Cali en el año 2022 dedicados a las ventas de Snowfruit¹, por lo cual se describieron sus actividades rutinarias en la jornada laboral y en esa misma línea, sus condiciones de empleo y trabajo. Este estudio se realizó bajo un enfoque cualitativo a través de un diseño etnográfico, mediante las técnicas de observación y la entrevista semiestructurada a seis vendedores de Snowfruit mayores de 60 años.

Mi interés sobre las condiciones laborales de los adultos mayores viene desde el año 2016 cuando debía atravesar la ciudad para llegar a mi centro de estudio y trabajo. Desde la ventana de los buses veía a los adultos mayores en las ventas callejeras, pero me intrigaba especialmente aquellos que vendían Snowfruit porque través de la observación pude evidenciar que un rasgo distintivo de este tipo de empleos informales es que es ejercido por personas de la tercera edad. En un principio esta intriga era más en un sentido emocional, conforme avanzaba en la carrera de sociología, fui desarrollando un pensamiento más crítico (por así decirlo) frente al tema de la informalidad en el trabajo, que replanteé la idea de por qué una persona en su etapa de adulto mayor debía laborar, ya no tanto desde un aspecto filantrópico, sino más bien desde un interés académico por comprender las lógicas de ciertas dinámicas dentro del campo laboral en contextos como el colombiano. De lo anterior, surge una serie de cuestionamientos como: ¿por qué un adulto mayor continúa laborando a su edad?, ¿cuáles son las motivaciones que los llevan a laborar a su edad?, ¿por qué este tipo de trabajo y no otro? Por esta razón, en los diferentes trabajos en los cursos metodológicos me enfoqué en estudiar al vendedor informal adulto mayor, especialmente en el curso de diseño etnográfico donde realicé el ejercicio investigativo con ellos a finales del 2018.

El presente trabajo de grado en modalidad de monografía se divide en cinco capítulos estructurados de la siguiente forma: en el primer capítulo se realizaron los lineamientos básicos del ejercicio de investigación. En el segundo capítulo, se caracterizaron los adultos mayores vendedores de Snowfruit entrevistados; para esto se tuvo en cuenta datos sociodemográficos y antecedentes laborales. Adicionalmente, se realizó una caracterización del empleo. En el tercer capítulo, se presentan las condiciones laborales relacionadas con el estatuto del empleo: la jornada laboral, la estabilidad laboral, la remuneración (los ingresos que perciben) y el acceso a protección social. En el cuarto capítulo, se describieron las condiciones de trabajo relacionadas con las tareas, las cuales hacen parte del contenido del trabajo tales como: las posturas, esfuerzos, manipulación, contaminantes, uso de herramientas, supervisión y las condiciones relacionadas con el ambiente laboral (relación con la empresa, la franquicia y otros vendedores. Por otro lado, se identificaron los principales riesgos laborales que ellos asumen al insertarse en este tipo de actividad laboral, haciendo hincapié en los efectos que repercuten en su calidad de vida. En el último capítulo, el quinto, se presentan algunas conclusiones.

¹ El nombre de la empresa y su producto fueron cambiados por cuestiones de protección a su identidad. Por lo que, en la presente investigación la empresa se llamara Macaroni y su producto Snowfruit.

1. LOS LINEAMIENTOS BÁSICOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este primer capítulo se integran los lineamientos básicos del ejercicio de investigación que se llevó a cabo. Este incluye el planteamiento del problema, estudios previos y pregunta de investigación; luego están las aproximaciones conceptuales, objetivos y, por último, la estrategia metodológica.

En Colombia, cuatro de cada diez trabajadores se dedican al “rebusque” (Botero, 2022).

1.1. El empleo informal en adultos mayores como problema de investigación sociológico

Uno de los retos más importantes para Colombia a mediano y largo plazo es reducir la informalidad laboral, debido a que esta tiene graves repercusiones sociales, económicas y fiscales. Con informalidad nos referimos a todas aquellas actividades que no están reguladas por el Estado en entornos sociales en los que sí están reguladas labores similares (Portes y Heller, 2004). Esta es una labor que se inscribe en el marco de la ilegalidad y la pobreza, por ello, se convierte en una problemática. En primera medida, debido a que no cumple con los estatutos legales del código sustantivo de trabajo, por lo tanto, no genera impuestos; en segunda medida, porque quienes laboran en la informalidad suelen ser personas con bajos ingresos económicos, migrantes, desplazadas, de sectores marginados y tener baja escolaridad. En otras palabras, personas en condiciones de vulnerabilidad.

La larga historia de trabajo informal en el país ha traído como consecuencia la ineficacia del sistema pensional al hacer intermitentes los ahorros de los trabajadores. Si bien es razonable que a una edad avanzada los ingresos sean garantizados por el modelo de pensiones, lo cierto es que, según cifras oficiales, esta cobertura no supera el 30% (Portafolio, mayo 22 de 2018). Por consiguiente, aquellas personas que no cuenten con una pensión correrán muchos más riesgos durante su vejez y se verán forzados a continuar buscando actividades laborales como medios de subsistencia (Maldonado y Yánez, 2016). Este es un riesgo a largo plazo ya que se trata de una población con necesidades especiales.

En Colombia, el trabajo informal es comúnmente llamado “rebusque”. Una de las formas más comunes de rebusque en nuestro país es la venta informal o ventas callejeras. De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1988 de 2019, aquellas personas que se dedican por decisión propia al comercio de bienes y servicios en el espacio público se llamarán vendedores informales, y, seguidamente, en el artículo 3, se les clasifica de la siguiente manera:

1. Vendedores ambulantes: son aquellos que prestan sus servicios recorriendo las vías y demás espacios de uso público, sin estacionarse temporal o permanentemente en un lugar específico; utilizando sus capacidades, un elemento móvil portátil o su propio cuerpo para transportar las mercancías.
2. Vendedores semiestacionarios: Los que realizan su labor recorriendo las vías y demás espacio de uso público, estacionándose de manera transitoria en un lugar, con facilidad para poder desplazarse a otro sitio distinto en un mismo día.
3. Vendedores estacionarios: Son aquellos que para poder ofrecer sus bienes o servicios se establecen de manera permanente en un lugar determinado del espacio público, previamente definido por la autoridad municipal o distrital.
4. Vendedores periódicos: Estos realizan sus actividades en días específicos de la semana o del mes, o en determinadas horas del día en jornadas que pueden llegar a ser inferior a ocho horas.

El rebusque es difícil en Colombia a todas las edades, pero se vuelve aún más difícil a medida se envejece, ya que existe un prejuicio sobre la edad, lo cual se convierte en un obstáculo para los adultos

mayores. Se empuja a esta clase trabajadora a un continuo proceso de precarización y búsqueda de nuevas formas de subsistir, llevándolas a recurrir a cualquier medio para generar ingresos. En este sentido, se podría afirmar que estas personas se ven obligadas en cierta medida a seguir laborando en esta etapa de su vida en actividades que estén a su alcance. Es decir, la informalidad se convierte en una primera opción de empleo. De acuerdo con un artículo de la fundación Saldarriaga Concha y Fedesarrollo (2015), más del 30% de la población de 60 años o más sigue trabajando. Sin embargo, esta población marca diferencias entre las personas que la conforman, ya que unas optan por hacerlo porque quieren y porque aún se sienten capaces para permanecer activas en el mundo laboral; otras, al carecer de pensiones, apoyo familiar u otras formas de asistencia, lo hacen para mantenerse a sí mismas y/o a sus familias.

La situación socioeconómica de los adultos mayores a nivel nacional está pauperizada, en parte por la insuficiencia de los sistemas de seguridad social al momento de retirarse del mercado laboral. Pero también por la carencia de una política de vivienda que provea la posibilidad de constituir un hogar independiente, por las inconsistencias y fragilidades del sistema de salud y por la inexistencia de mecanismos de integración social. De ahí que exista una contradicción entre lo que las personas mayores pueden aportar en el trabajo y lo que les ofrece el sistema social y económico (Giraldo y Cardona, 2010).

Pasar de los 60 años perteneciendo a estratos socioeconómicos bajos en un país como Colombia, que intenta replicar un modelo europeo de organización centrado en un mercado propio (González, 2017), nos da cuenta de cómo esto produce la inactividad y la expulsión de estas personas en el mundo laboral. Lo anterior se da como respuesta al no contar con las herramientas, condiciones y destrezas mínimas necesarias de desarrollo para un empleo en específico. Se evidencia no solo una discriminación en el ámbito de trabajo, sino también en el campo social y económico, dado que en su mayoría es limitada la posibilidad de obtención de vivienda y seguridad social para dichas personas (González, 2017). En consecuencia, esto llega a afectar la vida diaria de los adultos mayores en cuanto a la seguridad de su existencia misma y su calidad, es decir, sus posibilidades de una vida digna se ven reducidas.

El envejecimiento de la población es un fenómeno demográfico que va en aumento a nivel global y Colombia no es excepción. En una entrevista al director del Dane, Juan Daniel Oviedo, realizada por el periódico Portafolio (2018) este dijo que “el porcentaje de personas mayores de 60 años aumentó en el país, asegurando que mientras que en 1985 esta población era el 3,9%, en 2018 aumentó a 9,2%”. Este dato revela que, en Colombia, al igual que en muchos países en vías de desarrollo, las tendencias generales sobre este grupo etario van en crecimiento. En esa misma medida, las tasas de participación laboral de este conjunto poblacional han aumentado en los últimos años (Maldonado y Yáñez, 2016). En consecuencia, demanda cambios en la sociedad en todos los ámbitos, como en la salud, el incremento en los años de pensión, adecuación de espacios públicos para mayor inclusión y la tendencia a que sea cada vez más el número de personas adultas mayores buscando oportunidades laborales (Maldonado y Yáñez, 2016).

Para el caso de Cali hay alrededor de 2.470.952 habitantes de los cuales 13,6% son adultos mayores. Según el informe sobre la vejez en Cali realizado por la Secretaría de Bienestar Social de la alcaldía de Santiago de Cali (2021) el 41% de ellos aún se encuentran activos laboralmente y de acuerdo con un estudio realizado por investigadores de la Universidad del Valle sobre esta población, el 80% de estos trabajan en la informalidad. La Secretaría de Bienestar Social de Cali dijo que estas cifras arrojadas por el estudio son alarmantes y, en consecuencia, ha impulsado a la alcaldía a continuar trabajando en el tema doblando sus esfuerzos para poder atender y mejorar la calidad de vida de este conjunto poblacional (El País, marzo 16, 2017). La probabilidad de que un adulto de 60 años o más trabaje incrementa cuando éste posee características como ser hombre, ser jefe de hogar o no poseer educación universitaria. Pero puede reducirse considerablemente cuando recibe ingresos por concepto de jubilación (Maldonado y Yáñez, 2014).

El empleo de Snowfruit: Los Free-riders²

El sector formal hace parte del problema de casos de informalidad como es los free-riders, gran parte de los ingresos por ventas de algunas empresas dentro del país legalmente constituidas se ha dado por las ventas callejeras, es decir por los vendedores informales que comercializan los productos de estas empresas como el caso de la multinacional Macaroni y los vendedores de Snowfruit. Esta empresa es un ejemplo claro de free-rider colombiano (Calderón, 2012).

La informalidad se da de muchas maneras y esta no es solo una iniciativa de la población más vulnerable para ganarse el sustento diario a partir del uso de los espacios públicos, existen empresas del sector formal como Macaroni S.A. que aprovechan el espacio público para su rentabilidad a través de lo que se conoce como free-riders. De acuerdo con Calderón (2012):

El aprovechamiento económico sin retribución a la ciudad no es un problema generado exclusivamente por la informalidad y los sectores más pobres de la ciudad, sino que éstos están en la mayoría de los casos, al servicio indirecto de las grandes empresas que mueven la economía del país. El fenómeno free-riders se presenta dentro de todos los sectores de la economía (p.7).

El Snowfruit el producto estrella de Macaroni S.A. es un refresco de fruta congelada, anteriormente conocido como Boli o Sandi. En la década de los noventa, fue muy popular en algunos países de Latinoamérica. En 1998, la multinacional colombiana Macaroni se apropia de este producto y le da el nombre de Snowfruit, creando así su propia versión industrializada; “su bajo costo, esquema promocional e imagen corporativa le valieron el rápido reconocimiento de marca dentro de los consumidores” (Calderón, 2012, p. 45). Por lo general, se vende en zonas escolares, plazas y vías principales en las ciudades. Sus canales de distribución se da con la participación de tres agentes que son los encargados de transportar el Snowfruit desde la fábrica hasta el consumidor: 1) el representante de Macaroni que transporta el Snowfruit hasta la agencia; 2) el dueño de la agencia quien adquiere los Snowfruit a precio de mayorista, los almacena y los entrega luego a los vendedores; 3) el vendedor, quien lo distribuye por la ciudad utilizando una estrategia conocida como “venta al paso” (Páez y Alvarado, 2015, p.18).

Macaroni S.A. una multinacional cuyo objeto social es la producción y comercialización de todo tipo de bienes (productos) de consumo masivo para el hogar tales como Frutiño, Ricostilla, Suntea, Aromatel, entre otros, donde su organización productiva se basa en delegar representantes de distintas posiciones en las cuales se explota más a aquellos ubicados al otro extremo de su cadena de producción, por lo que carecen de toda regulación (Porter y Heller, 2004). En este sentido, el vendedor de Snowfruit es el segmento más visible en la cadena de producción y al mismo tiempo, el más vulnerado dentro de la misma.

1.2. Estudios previos

Los estudios de investigación encontrados en torno al tema de los adultos mayores que aún laboran son en su mayoría de carácter cuantitativo y se ocupan principalmente de estudiar la participación laboral de estos. Aquellas investigaciones han demostrado la complejidad de su inserción en el mercado, pero son pocas las que se han encargado de hacer visible sus condiciones laborales, es decir, de estudiar más allá del hecho de que consigan un empleo y se sumerjan en el campo laboral. Lo anterior indica la importancia de observar bajo qué parámetros son, qué tipo de tareas realizan, en qué tipo de entornos

² Calderón, L. (2012). *LA PROBLEMÁTICA DE LOS FREE-RIDERS DEL ESPACIO PÚBLICO* [Trabajo de grado]. Pontificia Universidad Javeriana: <http://hdl.handle.net/10554/41155>

las hacen, cómo ejecutan sus labores, si estas dificultan su vida misma, teniendo en cuenta que su edad implica mayores riesgos.

Ahora bien, cada uno de los estudios previos revisados tienen aspectos en los que confluyen como son el uso de las categorías de “trabajo informal”, “condiciones laborales”, “precariedad” y “riesgos laborales”, además del uso que les dan a las técnicas, tanto cuantitativas como cualitativas. En su mayoría, el tipo de investigaciones son de corte descriptivo, con un enfoque mixto. Estos se diferencian en la manera de desarrollar cada uno de sus procedimientos y análisis de los resultados, dados por el objeto de estudio e interés del investigador, y podría decirse que también se debe en cierta medida al enfoque disciplinar de estos, pues algunos son del área de salud, otros de economía, administración y sociología.

El creciente peso demográfico de este grupo etario ha despertado el interés de los hacedores de políticas que están interesados en conocer los determinantes de la jubilación en el país. Por ello cobra relevancia el estudio realizado por Farné et al., (2014) “Participación de los adultos mayores en las economías de mercado y del hogar en Colombia”. En esta investigación se ocuparon específicamente de hacer una caracterización de la participación del adulto mayor en la economía del mercado desde un enfoque económico. Los investigadores ponen mayor énfasis en los aspectos de orden laboral con la finalidad de poder contribuir a futuro para una política pública en favor de este conjunto poblacional. Aclaran que se debe tener en cuenta la gran heterogeneidad de este grupo y buscan revelar el estado actual del adulto mayor en relación con el sector económico en particular su participación en el mercado laboral, formas de generación de ingresos y su contribución a la vida propia o familiar. Pretenden completar estos análisis y llenar los vacíos en este tema con un estudio detallado del campo de la economía. En otras palabras, ellos buscan poder contribuir a esta literatura y, además, poder dar respuesta a la siguiente pregunta: “¿qué hacen los colombianos que han alcanzado la edad de jubilación?”

Este trabajo fue de carácter cuantitativo y se hizo uso del análisis de datos a partir de dos encuestas realizadas por el DANE: La Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH- y la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo -ENUT-. De estas dos encuestas se tomaron las variables relacionadas con el mercado laboral entre enero y diciembre del 2013. Aquello lo hicieron con la base de datos de la GEIH; con la ENUT hicieron inferencia sobre las actividades no remuneradas de los adultos mayores en el periodo de agosto del 2012 a julio del 2013. Cabe resaltar que no solo toman a los adultos mayores de 60 años, sino que, además añaden a los adultos mayores en transición a la vejez, es decir el grupo poblacional de los 45 a 59 años. Esto lo hacen con el fin de comprar y demostrar que, a más edad, mayores dificultades para acceder al mercado laboral, asimismo dar relevancia a lo que implica trabajar en la vejez.

Sus principales hallazgos fueron: 1) el trabajo es mayormente precario para la población adulta mayor de las zonas rurales; 2) que los “adultos mayores ocupados son predominantemente informales (85%), en su mayoría independientes (76%) en actividades agrícolas (29%) y comerciales (25%)”; 3) que estos, trabajan cerca de cinco horas o menos que el total de ocupados; 4) los bajos ingresos personales obligan a muchos de los adultos mayores a permanecer laboralmente activos (Vega, 2015); 5) los adultos mayores en transición no están haciendo nada para su futuro. No obstante, la participación laboral se reduce drásticamente después de los 60 años; 6) en Colombia, dos tercios de los hombres entre 60 y 69 años siguen todavía activos, lo cual resalta como importante, dado que si los adultos mayores tienen exigüos ingresos y deciden trabajar para mejorar sus condiciones de vida, lo logran hacer en ocupaciones donde las retribuciones son respectivamente bajas; y, finalmente como último hallazgo, pero no menos importante encuentran que, 7) respecto a la percepción sobre su salud, los hombres tienden a percibirse más sanos que las mujeres. De los resultados de la GEIH, se resaltan los siguientes:

El 25% de los adultos mayores goza de una pensión y el 47% tiene ingresos propios, laborales y no laborales. Estos ingresos no solo son bajos, sino que se distribuyen de maneras no equitativas, así

como elocuentemente lo testimonia un valor de 0,702 del índice de concentración de GINI. Solamente un 22% de los adultos mayores, sin embargo, vive en hogares pobres (Farné Rodríguez, 2014, p. 45).

González (2017) en “De la seguridad a la incertidumbre laboral: Estudio de caso a profundidad sobre los adultos mayores vendedores de Snowfruit en la localidad de Kennedy en el año 2017” se ocupa específicamente de identificar si el empleo del vendedor de Snowfruit es o no favorable para una persona adulta mayor en la localidad de Kennedy en Bogotá y de cómo se ha tratado este desde las políticas públicas de la alcaldía. El autor realizó su trabajo a partir de un estudio de caso en profundidad, de tipo descriptivo-explicativo con enfoque mixto. Pero en el cual prepondera el de carácter cualitativo haciendo uso de lo que denomina paradigma comprensivo-interpretativo, que abarca verbos como describir, explicar, analizar y lo complementa con el paradigma explicativo. Divide su trabajo en tres secciones: 1) montaje; 2) suministro de información de actores; y 3) análisis de la información. Las técnicas que utilizó fueron: observación no participante, entrevistas semiestructuradas a vendedores y expertos en políticas sobre vejez y adicionalmente realizó una encuesta.

A partir del análisis que realizó, el autor destaca cuatro resultados: 1) la falta de oportunidades en el sector formal para personas adultas mayores da como resultado la informalidad; 2) el contrato que se establece con la microempresa es de tipo oral, altamente flexible con unos beneficios y desventajas. Por un lado, tienen acceso a incentivos y facilidad de trabajar a su edad, y por el otro, está la ausencia de seguridad social, de remuneración fija, la incertidumbre laboral, la presión policial, los riesgos de salud por la contaminación de los gases de los carros, el exceso de ruido y el estar muchas horas inadecuadas de pie. Además, este concluye que los adultos mayores vendedores de Snowfruit no cuentan con una calidad de vida óptima de acuerdo con las exigencias de sus tareas; 3) el tratamiento que se ha dado a las políticas públicas sobre vejez y envejecimiento en la ciudad ha sido paupérrimo respecto a las metas y acciones propuestas. El autor hace énfasis en que su accionar frente a la situación del adulto mayor que está inmerso en la economía informal es insuficiente dado el mal diseño de la política pública, por lo que resalta que esta no ha sido ejecutada de manera idónea y ha generado una ruptura entre el Estado y esta población. En consecuencia, esto ha creado una falta de credibilidad por parte de los adultos mayores en la política y el gobierno.

Monroy (2018), en “Condiciones laborales adulto mayor en Bucaramanga”, hizo una descripción de las condiciones laborales de los vendedores ambulantes mayores de 60 años en la ciudad de Bucaramanga. Su investigación fue de tipo descriptivo de carácter mixto. El estudio fue descriptivo en la medida que la autora hizo una caracterización de las condiciones laborales de sus sujetos de interés y una descripción aproximada del fenómeno tal y como se presenta en su contexto. Ella hizo entrevistas no dirigidas y una encuesta enfocada en las condiciones laborales a más de 300 vendedores ambulantes adultos mayores. Aquella se realizó de manera individual a un grupo focal y se evaluaron varias características sociodemográficas y laborales. Sus fuentes primarias fueron los cuestionarios aplicados a los 300 vendedores informales de la tercera edad en Bucaramanga y, según lo mencionado por la autora sus datos de segunda mano que le permitieron analizar el contexto fueron los documentos e informes públicos sectoriales sobre vejez y envejecimiento; la política pública de vejez y envejecimiento en Colombia; tesis de grado, artículos y ponencias.

Sus principales hallazgos fueron: 1) Evidenciar que, en su mayoría, estas personas de la tercera edad que laboran de manera informal a partir de la venta ambulante de x o y producto tienen una carga laboral muy pesada; 2) un entorno laboral inapropiado para su edad, siendo estos los principales factores de riesgo laboral que pueden llevar a accidentes en el trabajo; 3) el promedio de ingreso de las personas encuestadas fue de 570 mil pesos colombianos; 4) su jornada laboral se extiende más que una jornada laboral formal, siendo esta de entre 10 a 12 horas por día; 5) gran porcentaje de sus encuestados dijeron descansar poco, laborando alrededor de 6 días a la semana.

Monroy (2018) concluye que, de acuerdo con los registros laborales, estos no tienen una jornada legal de trabajo bajo la ley aplicable, puesto que devengan menos del salario mínimo legal vigente y sumado a eso ellos trabajan más de las 8 horas establecidas. Adicionalmente, con respecto a los factores de riesgos físicos, se destacan los siguientes: el cansancio físico, los dolores de lumbares y dolores de cabeza, que están asociados a malas posturas, esfuerzos físicos intensos y posiblemente a la permanencia en pie por largos periodos de tiempo. Otro punto que destaca, no menos importante, es que ellos “están expuestos frecuentemente a la contaminación, a cambios climáticos bruscos e incomodidades al trabajar en ambientes externos, esto sumado a su avanzada edad mostró una accidentalidad del 36,7 % y episodios de violencia en el 37,7 % de los entrevistados” (p. 69).

Urrego (2020), en “Condiciones laborales de los adultos mayores venteros en el centro de Medellín”, realizó un estudio que propone indagar sobre las condiciones laborales de los vendedores informales de la tercera edad ubicados en el centro de Medellín. Esta es una investigación de carácter cuantitativo de corte descriptivo, la cual hace uso de la encuesta como su principal instrumento de recolección de datos. Esta fue no probabilística y fue aplicada a 24 vendedores informales de 60 años y más del centro de Medellín.

Urrego (2020) destaca que las personas adultas mayores encuestadas buscan estrategias desde su cotidianidad para poder garantizar el mínimo de sus necesidades básicas en el día, por ejemplo, el dónde hacer sus desechos fisiológicos. Una de esas estrategias es ganarse la confianza de los administradores de los locales cercanos por donde venden para poder tener un lugar seguro donde hacer sus necesidades. Otro resultado a los que llega es que los dolores físicos que más los afectan es el dolor de espalda y de cabeza, pero aclara que no hizo una indagación más profunda si esto está directamente relacionado con la ejecución de sus labores, es decir una relación causa-efecto. Sin embargo, destaca que, según Gómez (2012), posiblemente sea una de las causas de sus dolencias.

Sus principales hallazgos fueron: 1) a medida que avanzan en edad, la participación laboral de las personas mayores disminuye debido a diferentes factores que intervienen en su desplazamiento y condición de salud; 2) el pasado de los adultos mayores encuestados está enmarcado en ocupaciones caracterizadas por bajos ingresos y que sumado a esto, la poca escolaridad adquirida, por lo que ella concluye que no había muchas posibilidades de un buen empleo calificado y bien remunerado; 3) estos laboran más de 9 horas diarias; 4) los principales riesgos a los que se exponen diariamente en su labor y que afectan la calidad de su salud son contaminación ambiental y auditiva, la emisión de gases del tráfico constante, el factor climático y las malas posturas durante la jornada laboral.

Concluye con lo siguiente: 1) las edades con mayor participación en el mercado informal van de los 60 a 74 años, estos en su mayoría tienen bajos niveles de escolaridad, lo cual “indica la existencia de factores de extrema pobreza, aspecto que se agudiza y preocupa al encontrar adultos mayores de 80 años exponiéndose a este tipo de actividad por supervivencia y falta de oportunidades” (p. 57); 2) estos se exponen a diario a los peligros de la delincuencia, lo cual afecta en gran medida su trabajo, pero que el mayor riesgo que ellos perciben es el de las condiciones ambientales y sanitarias. Esto último debido a las afectaciones que conlleva a su salud. Por último, Urrego (2020) resalta que sus condiciones laborales son más desfavorables que el resto de las personas que realizan actividades similares, dado que estos presentan un grado mayor de deterioro en sus condiciones físicas y mentales, y, sumado a esta, el predominio de enfermedades crónicas que suelen presentarse en esta etapa de la vida como es la hipertensión, problemas cardíacos, respiratorios y vasculares, entre otros.

Pérez (2011), en su artículo “Estudio de caso sobre condiciones de trabajo en adultos mayores de la comunidad el Mallorquín, municipio de Alquizar, provincia de Artemisa en Cuba”, se ocupó específicamente de analizar las condiciones de trabajo de los adultos mayores del municipio de Alquizar en las labores agrícolas. El autor intenta analizar tres organizaciones de Alquizar en la provincia de

Artemisa, la CPA (Cooperativa de Producción Agropecuaria), CCS (Cooperativa de créditos y servicios) y usufructos. Su análisis lo hace a partir de la comparación de estas, aunque no forma parte de la metodología; como aclara el autor, fue para organizar mejor el trabajo expuesto. Este se enfoca primordialmente en sus condiciones de trabajo y si esas condiciones posibilitan un “envejecimiento productivo” (p.166). Su interés se da a partir de analizar las implicaciones y consecuencias más inmediatas del proceso de envejecimiento para la isla. Su principal motivo de análisis fue dirigido primero a “estudiar las condiciones de trabajo del adulto mayor, valorar si esas actuales condiciones de trabajo favorecen un envejecimiento productivo y revisar la nueva Ley de Seguridad Social, así como valorar la opinión de los implicados en este estudio sobre la misma” (p. 168). El autor realizó su trabajo de investigación a partir de un estudio de caso en profundidad; su investigación es de tipo descriptivo y tiene un enfoque mixto, pero prepondera el de carácter cualitativo, dado que, aunque incluye estadísticas, su principal diseño es el etnográfico, utilizando la entrevista como principal instrumento de recolección. Así que el autor realiza entrevistas en profundidad a “18 trabajadores adultos mayores que laboran en el área de agricultura, esto es equivalente al 24.6% del total de los que laboran, de ellos solo tres fueron mujeres, y seis funcionarios del municipio vinculados a la agricultura” (p. 171).

Este autor trabaja bastante la noción de envejecimiento para abordar con mejor precisión la noción de “envejecimiento activo” donde dice que envejecer es:

Asumido por muchos como una etapa de sufrimiento y agonía, donde no hay nada que hacer, ni experimentar, una etapa donde dejaste de cumplir los roles más importantes para la sociedad, y serás “inexorablemente” una carga para tu familia y amigos, una etapa donde será muy común oír las palabras, viejo quisquilloso, olvidadizo, esclerótico, y demás (Pérez, 2011, p. 168).

Lo mencionado anteriormente responde a “ideas, prejuicios, estereotipos en ocasiones responden más a una identidad impuesta [...]. Esta idea proviene de la teoría del etiquetado, donde el adulto mayor es catalogado de múltiples maneras, esto modifica su conducta al significado social de esa etiqueta” (Pérez, 2011). Asimismo, Pérez (2011) resalta la importancia de este grupo etario para la sociedad y, por ende, que se le debe prestar mayor atención, más aún cuando estos todavía tienen un gran porcentaje de participación laboral. Él analiza el enfoque de otros autores frente a este tema y recalca nuevamente la importancia de este grupo poblacional en relación con el fenómeno de las relaciones laborales en estas edades, dado que este tema es de especial actualidad y trascendencia, por ende, debe tomarse en cuenta en la agenda política nacional de vejez y envejecimiento para brindar una mejor calidad de envejecimiento en relación con el trabajo activo. Cabe decir que, este autor halla que en la primera cooperativa analizada no existe un horario fijo de trabajo, este se establece entre el dueño de la finca y el campesino; el pago por jornada de trabajo se realiza por hora o por surcos trabajados; que su participación se debe en cierta medida por la poca disponibilidad de fuerza joven para realizar estas labores, que hay inconformes con su producción, no precisamente por el hecho del envejecimiento individual de la persona, sino debido al reducido estímulo que reciben de dicha cooperativa (CCS). Con relación a la segunda cooperativa (CPA), el autor dice que las condiciones de trabajo de esta favorecen al envejecimiento productivo del anciano más que en las restantes unidades productivas estudiadas. Este afirma que ellos entienden por consenso que debe haber un cambio o una flexibilización en las condiciones de trabajo del adulto mayor. Este finaliza proponiendo la creación de un Instituto de la vejez dedicado a promover los derechos tanto laborales como sociales de los envejecidos y propone pautas de orientación contra la discriminación de esos ancianos. Asimismo, dice que se debe analizar por parte de los organismos pertinentes las condiciones de trabajo de esa fuerza envejecida teniendo en cuenta el proceso evidente de desgaste físico, sin pasar por alto la cuestión de seguridad nacional.

Gómez et al., (2012), en su artículo “Condiciones de trabajo y salud de vendedores informales estacionarios del mercado de Bazurto en Cartagena”, buscaron determinar las condiciones de trabajo y

salud de los vendedores informales estacionarios del mercado de Bazurto de Cartagena. Fue una investigación bajo el paradigma cuantitativo con un enfoque descriptivo. Su población de estudio fueron 1210 vendedores de los cuales tomaron una muestra de 584 vendedores informales estacionarios, utilizando muestreo no probabilístico. Las técnicas e instrumentos utilizados fueron el diseño de sondeo y agregados. Utilizaron un cuestionario para obtener la caracterización sociodemográfica de los trabajadores; lista de chequeos revisada y evaluada por expertos; cuestionario de síntomas neurotóxicos (Q16), además, se utilizó el cuestionario de alteraciones de la salud; y por último se hizo una valoración nutricional a través del índice de masa corporal. Además, con ayuda del programa SPSS se desarrolló la estadística descriptiva.

La muestra de vendedores informales estacionarios fue representativa estadísticamente, lo que permitió aproximaciones a las condiciones de trabajo y salud de estos, pero por el tipo de investigación realizado, tuvo sus limitaciones propias del diseño descriptivo que no permite hacer relaciones causa-efecto entre las variables.

Estos autores destacan que en el mercado informal de Bazurto laboran más hombres que mujeres en comparación con el reporte a nivel nacional (Dane) y que esto se puede explicar a partir del componente cultural de los costeños, donde las mujeres se emplean en su mayoría en los servicios domésticos. Aquí resaltan que, a partir de los estudios revisados y la encuesta, se halla que el oficio de vendedor ambulante es masculinizado. Pero los autores no ahondan en el asunto de manera que este dato es escueto. Finalmente, los puntos más destacados de los estudios previos son:

- 1) Los vendedores informales no cuenta con una relación laboral que cubra temas de seguridad social y demás condiciones mínimas establecidas por el marco legal (código sustantivo de trabajo);
- 2) Los vendedores informales están constantemente expuestos a factores de riesgos asociados al clima, el cual suelen considerar que más les afecta en su jornada de trabajo;
- 3) Los investigadores hallan que este modelo se da por falta de oportunidades dentro del mercado laboral formal;
- 4) Son trabajos predominantemente precarios y de alta flexibilidad laboral. Al ser trabajos en su mayoría cuantitativos, es poco lo que se puede ahondar sobre el sentido que estas personas les dan a sus trabajos y lo que este representa para ellos a su edad, considerando que han trabajado casi toda una vida. Por lo cual esta investigación se centra en esos aspectos.

Tal como hemos planteado anteriormente, podría decirse que, para poder describir las rutinas del trabajo informal de un adulto mayor, para este caso específico, el adulto de más de 60 años que vende Snowfruit, se debe tener claro esos procesos de cambio y ruptura dentro del contexto del país, así como describir lo que implica tener un trabajo de carácter informal con una edad avanzada e identificar esos factores particulares que hacen de esos trabajos diferentes. Así mismo, resaltar que la particularidad de estos trabajos crea nuevas condiciones laborales, por ende, unas nuevas prácticas y formas de relacionarse con el mercado.

En suma, se pretende describir cómo se viven, se disfrutan, se padecen las condiciones laborales en la informalidad con una edad avanzada para comprender la configuración de dicho campo en la actualidad y captar el sentido de esta práctica social y su implicación en otros aspectos de la vida para esta población. Por lo cual se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿cómo son las condiciones laborales de los adultos mayores que vende Snowfruit en la ciudad de Cali?

1.3. Aproximaciones conceptuales

En correspondencia con el problema de investigación, la categoría central son las condiciones laborales. En este mismo sentido aparecen las categorías empleo, trabajo (especialmente el informal o atípico). Por lo anterior, y acorde a las necesidades de la presente investigación, es importante aclarar qué se entiende por cada una de las categorías mencionadas anteriormente.

Para poder comprender las condiciones laborales de los adultos mayores vendedores de Snowfruit es necesario mencionar que estas condiciones se dan en un contexto de flexibilización y precariedad laboral, por tanto, se considera importante abordarlas como categorías emergentes que son inherentes al trabajo informal.

Flexibilidad y precariedad laboral³

El fordismo, un régimen el cual garantiza el pleno empleo (estable, protegido, de larga duración, a término indefinido) y donde prima el bienestar, ha sido reemplazado. En consecuencia, el trabajo es desplazado hacia un régimen flexible propio de las sociedades de la información que se caracterizan por lo que se denomina “flexibilización”, la cual trajo consigo la incertidumbre laboral (Solano, 2014). Justamente la flexibilidad laboral surgió como consecuencia de la transformación del trabajo caracterizado por la disolución de la seguridad, el debilitamiento de los sindicatos, el trabajo por fuera de la empresa, la fragmentación del tiempo en parcial, la inseguridad laboral y contratación a término fijo. Por otra parte, la crisis de la relación capital-trabajo ha causado la complejidad de la relación subjetiva del individuo sobre sí mismo, al punto que le orilla a sacrificarse más allá de sus posibilidades, a fragmentarse a sí mismo para sobrevivir.

Para el caso de Colombia, de acuerdo con Isaza Castro (2003) (citado en Rojas Castañeda, 2016), es con la reforma laboral de la Ley 50 de 1990 que se introduce la flexibilidad al mercado laboral colombiano al facilitar la disminución del pago de salario (Artículo 18) e indemnización (Artículo 6) para promover así la creación de empleos (Rojas, p.23). De tal forma que la flexibilidad se ha extendido como medio para alcanzar el propósito más grande: ampliar las plazas en las empresas para que más personas accedan al empleo. Después, la Ley 789 de 2002 permitió la reducción de obligaciones por parte del empleador al dictar la exclusión de aportes parafiscales "si contrataba personas [...] pertenecientes a grupos especialmente vulnerables de la población, la ampliación en el tiempo de jornada laboral, entre otros" (Núñez, 2005, citado en Rojas Castañeda, p. 24). Además, con la Ley 50 de 1990, se establecen "elementos esenciales" para considerar la existencia de un contrato de trabajo: el trabajador realiza por sí mismo la actividad, se encuentra subordinado al empleador y sus reglas y devenga un salario (Rojas, 2016, p.1). En otro orden de cosas, la vinculación no laboral, es decir, por prestación de servicios, se diferencia del primero por eliminar el elemento esencial referido a la subordinación o dependencia.

Finalmente, al trabajar las condiciones laborales de un grupo determinado de trabajadores con unas características particulares y con un tipo de empleo no formal, “la precariedad laboral” juega un papel significativo, ya que esta hace parte de las condiciones y efectos del trabajo informal, reflejo de esos

³ Una flexibilidad sobrevenida con los cambios estructurales dentro del mercado laboral en el siglo XX, siendo una práctica utilizada por el neoliberalismo, modelo económico y sociopolítico, por el cual la contratación de trabajadores se tornó flexible, en el sentido de ágil, fácil, poco comprometida, en desmedro de la protección. Esto es dado por las rupturas con las viejas formas de trabajo fordista y taylorista, reemplazadas por la idea de un mercado laboral basado en el ideal de independencia de la modernidad. Para más información leer, CASTEL, Robert, (2010), ¿Más allá del salariado o más acá del empleo? La institucionalización del precariado”. En: El ascenso de las incertidumbres, trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Buenos Aires: FCE, pp. 125-142.)

grandes cambios en el campo laboral. Por lo cual, es un concepto que lleva a pensar el cómo se ha desarrollado dentro de las dinámicas del trabajo, en especial, en el sector informal, sin caer en reiteraciones, es decir, sin llegar con prenociones, por ejemplo, todo trabajo informal es “precario”. Este se entenderá como “un aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores como consecuencia de las relaciones que defienden la continuidad y el control de su trayectoria profesional” (Cano, 1998). Este concepto será observado a partir de las cuatro dimensiones planteadas por Cano (1998): 1) la inestabilidad; 2) la degradación de las condiciones de trabajo; 3) la insuficiencia de los ingresos y 4) la deficiente protección social. Se aclara que este se debe analizar desde un punto de vista más crítico, teniéndolo en cuenta como un elemento clave en la modificación de las formas en las que los individuos perciben y realizan su actividad diaria en el trabajo, y si estas son favorables o no y cuáles son sus repercusiones en la vida de estos. La precariedad laboral como concepto permitirá articular los otros en relación con los problemas estructurales que conllevan la falta de regulación y uso de los tiempos en el trabajo y falta de control por parte del Estado.

Trabajo informal y trabajo atípico

El trabajo en los últimos 50 años ha tenido profundos cambios, mostrando un deterioro progresivo de las condiciones laborales de los trabajadores en todo el mundo (Solano, 2014). Estas transformaciones ponen en evidencia uno de los efectos que más se presenta, y es la informalidad laboral. Esta se convierte en una problemática social, política y económica por ser de los principales obstáculos para disminuir la pobreza y la desigualdad social (Solano, 2014). Por ende, al hablar de condiciones laborales en determinados contextos hay que tener claro estos procesos de cambio, de ruptura y lo que implica tener un trabajo de carácter informal. Cabe señalar que, para el caso de América Latina, la informalidad fue una de las nociones que pretendió dar cuenta de lo “anómalo” (De la Garza, 2009). De ahí que el concepto de trabajo informal adquiere relevancia en los estudios de la sociología del trabajo. Según Salas (2006), este concepto ha tenido multiplicidad de definiciones, sin embargo, señala que el énfasis se volcó en últimas hacia las particularidades de la relación laboral sin seguridad, vulnerable y de incertidumbre. De la Garza (2009) define trabajo atípico como:

El no subordinado a un solo patrón, o integrado a una sola empresa, sin contrato por tiempo indeterminado, sin tiempo completo, desprotegido, riesgoso, pero no necesariamente precario, también aquellos en los que el cliente está implicado directamente en la producción. Ejemplo de estos trabajos serían: de tiempo parcial, por llamada, por obra, estacional, con agencias de contratación, a domicilio, el teletrabajo (...) pero también los tradicionales de salud, transporte, la venta callejera, las actividades delictivas (p.125).

Trabajo y empleo

Según algunos autores (as) de la sociología del trabajo como Maruani (2000), Neffa (1999) Kohler y Martín (2014) señalan que “trabajo” y “empleo” son dos conceptos diferenciados entre sí, por lo que ha de ser necesario dar claridad sobre estos.

El concepto de trabajo es difícil de circunscribir. Este en sí mismo es complejo, social e histórico, sometido a constantes modificaciones (Satizabal, 2017). Sin embargo, es esencial para comprender las relaciones laborales. Además, “este es relevante por ser un elemento de cohesión social e integración” (Kohler y Martín, 2014, p.4). Según Meda (1995), el trabajo en las sociedades agrarias se observaba en las labores cotidianas, y no tenían ningún objetivo en sí mismo, más bien, este era una especie de juego social en el que se daba la competencia y no la acumulación de lo que se producía; ni siquiera para la satisfacción de las necesidades. Desde la concepción cristiana, el trabajo era una actividad para el bien de la

comunidad, por lo que el trabajo en beneficio individual o la usura era reprochable. Con la llegada de la ilustración, se da un nuevo concepto de trabajo, se deja a un lado la concepción religiosa y ética-moral del calvinismo individual por un individualismo laico. Luego, con la llegada de la revolución industrial es que el concepto de trabajo pasa a ser un factor de producción (Kohler y Martín, 2014, pp.14-15). En ese mismo sentido, López (2011) dice que el trabajo es el intercambio de beneficios mutuo, en el cual un individuo entrega su fuerza de trabajo a otro para que este pueda efectuar sus objetivos, en contraposición, el trabajador también logra los suyos. Por otro lado, Neffa (1999) dice que "el trabajo podría ser definido tentativamente como "una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social" (p.11).

De acuerdo con lo anterior, el trabajo es la actividad que posibilita la subsistencia de los seres humanos. Este es una actividad productiva a través de la cual se transforman objetos y a través de ellos, la subjetividad misma, pues de acuerdo con las corrientes marxistas, antropológica y cristiana, este confiere sentido a la existencia misma en cuanto trabajar dignifica el lugar de los individuos en la sociedad. Por otro lado, de acuerdo con Neffa (1999) el empleo es:

Es una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa (...) Es una relación laboral que permanece en el tiempo y tiene un carácter mercantil, pues se intercambia por un salario asignado individualmente; goza de ciertas garantías jurídicas y de la protección social y está normatizado mediante una clasificación resultante de reglas codificadas en los estatutos profesionales o en los convenios colectivos de trabajo (p.12).

Así pues, encontramos que el trabajo es amplio y genérico y el empleo es limitado y preciso en relación con el mercado de trabajo (Kohler y Martín, 2014, p. 22). En otras palabras, el primero es una relación social de producción, o sea, la forma y acción en la que se realiza la actividad; y el segundo se enmarca en aspectos de una relación contractual e implica un estatus social. Estos dos conceptos formarían lo que son las condiciones laborales.

Condiciones laborales

A partir de lo planteado anteriormente, se puede tener mayor claridad de por qué en los estudios sobre condiciones laborales como el de Solano (2014), Tamayo (2017) o el de Satizabal (2017) las categorías de condiciones de trabajo y condiciones de empleo sean comprendidas en las condiciones laborales. Estas han sido definidas de la siguiente manera:

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) define las condiciones laborales como cualquier propiedad de este que pueda tener un impacto significativo en la creación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. En ese mismo sentido, para Neffa (2002), son los parámetros que permiten minimizar los riesgos que se pueden presentar por la realización de la labor con relación a la salud, ya sean físicos o psicológicos.

Las condiciones laborales podrían definirse como una situación de empleo la cual facilita, permite o restringe el control del trabajador sobre su vida laboral, económica y social que, además, está determinada por aspectos propios de este para realizar las tareas del trabajo (Cano, 1998). En ese sentido, podría decirse que en la medida que haya mayor control de los trabajadores sobre su trabajo, se dirá que gozan de una situación que favorece su agencia y autonomía por cuanto cuentan con garantías sobre su vida laboral, económica, social y política en términos de derechos laborales.

Las condiciones laborales tienen aspectos de orden subjetivo y objetivo (Satizabal, 2017). Los aspectos de orden subjetivos se refieren a la manera de cómo el trabajador realiza la tarea (posturas,

esfuerzos físicos y mentales, uso y manejo de herramientas, etc.) y, bajo qué parámetros (condiciones ambientales de trabajo: iluminación, temperatura, espacio, ruido, etc.), en tanto que esta acción es y se ve atravesada por la subjetividad del trabajador (experiencia, niveles de estrés, emociones, percepciones, repetitividad de tareas, etc.). Las condiciones de orden objetivo van más encaminadas a la relación entre trabajador y empleador, es decir, la relación contractual en la que hay un común acuerdo entre ambas partes, tales como las garantías para el buen desarrollo de la labor y el bienestar de quien realiza el trabajo como lo son la estabilidad, la remuneración y la protección social.

Roa (2007), dice que las condiciones de empleo son el conjunto de condiciones que permiten dar una posición a un grupo social dentro del mercado laboral y que, estas se encuentran supeditadas al tipo de contrato mediante el cual se configura la relación laboral. Por otra parte, Garza y Neffa (2010) señalan que las condiciones de empleo se pueden definir como las normas y reglas específicas que regulan el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo, pero que en el caso de un trabajo informal esas reglas de juego se ven trastocadas y son la evidencia de ese “capitalismo tardío” en el que el individuo debe hacer cuidado de sí y la fidelidad de sí.

En concreto, estos autores coinciden en que las condiciones laborales son, por un lado, un conjunto de dimensiones que determinan el desempeño de las tareas en un ambiente específico, las cuales tienen una repercusión en la salud del trabajador; estas serían las condiciones de trabajo. Por el otro lado se encuentra un grupo de dimensiones que garantizan la calidad del trabajo, estas serían las condiciones de empleo.

Es importante aclarar que las condiciones de trabajo hacen referencia a una diversidad de parámetros que pueden ser abordadas de manera objetivas o subjetivas, pero para efectos de este trabajo de investigación, se tomaron tres dimensiones:

Ambiente del trabajo: de acuerdo con Tamayo (2017), esta denominación puede ser muy extensa por las numerosas subdimensiones, así que, para efectos prácticos, se abordarán aquellos aspectos exógenos a la actividad del trabajador tales como: el espacio de trabajo y las condiciones sociales (clima laboral). Esta dimensión permite analizar la interacción social en el espacio de trabajo, indagando las relaciones sociales entre vendedor-proveedor, vendedor-cliente, vendedor-vendedor.

Contenido del trabajo: este hace referencia del conjunto de tareas que desempeña un trabajador en su puesto de trabajo (Tamayo, 2017). Sin embargo, más que analizar las funciones del trabajador en su puesto, se centra en lo que implica trabajar en la venta informal con una edad avanzada, las razones que tienen las personas de 60 años o más para trabajar. Esta dimensión engloba el qué hacen y cómo lo hacen, es decir, las tareas que tienen y su desempeño. “Operativamente esta dimensión incluye las variables esfuerzos físicos y mentales dentro de los que se consideran las posturas estáticas, la repetitividad de movimientos, la ausencia de pausas en el trabajo, el levantamiento de cargas excesivas” (Tamayo, 2017).

Riesgos laborales: da cuenta de aquellas condiciones en que se realiza el trabajo que propician accidentes, generan discapacidades, deterioran la salud del trabajador y ponen en peligro su vida (Tamayo, 2017). Para esto se tuvo en cuenta tres aspectos: los riesgos asociados a lo ambiental, físicos y psicológicos, locativos y sanitarios.

Las condiciones de empleo, al igual que las de trabajo, para efectos de esta investigación se abordaron a partir de cuatro dimensiones:

Estabilidad laboral: son las garantías que debe tener un trabajador para permanecer en su puesto de trabajo, poder realizar sus funciones y obtener los beneficios correspondientes de este (Aranda, 2008, citado en Satizabal, 2017).

Remuneración: Según Fané et al. (2011, citado en Satizabal, 2017) es el beneficio financiero salarial y no salarial que se ofrecen por la labor (pago en especie). En otras palabras, esta es la suma de dinero que reciben los trabajadores por la realización de sus tareas.

Jornada de trabajo: esta hace referencia al tiempo que se dedica un trabajador para realizar su labor. De acuerdo con Satizabal (2017), la jornada laboral es en sí la vida misma de los trabajadores en función de la actividad productiva, por lo que en esta debe existir unos consensos entre los trabajadores y el empleador respecto al uso de los tiempos, tales como descansos, horas extras y las horas a labor.

Protección social: Esta dimensión ha sido caracterizada por la CEPAL en dos pilares. El primero, es el pilar no contributivo, que es comúnmente conocido como “asistencia social” que puede incluir medidas tanto universales como locales; el segundo pilar es el contributivo, que suele ser denominado como “seguridad social”. Este último comprende los servicios a los que tienen derecho los trabajadores: la cotización de salud gestionada por las EPS, la ARL (Aseguradora de Riesgos Laborales) y pensión. En esta investigación se tuvo en cuenta solamente el segundo pilar.

Esta parte es fundamental para proteger a los trabajadores y garantizar que las condiciones laborales de estos sean dignas. De acuerdo con Satizabal (2017), “un trabajo digno requiere la existencia de derechos laborales y el funcionamiento de instituciones que garanticen el cumplimiento” (p. 36). Para el caso de Colombia, existe un sistema integral de protección social, el cual está compuesto por el Sistema de Seguridad Social Integral, la Asistencia Social, aportes parafiscales y Prestaciones Sociales. En esta investigación se toma exclusivamente el sistema de seguridad social integral, el cual incluye los servicios a los que tienen derecho los trabajadores, tales como: servicio de salud (EPS), Sistema general de Pensiones y Sistema general de riesgos laborales (ARL). De acuerdo con Tamayo (2017), esto es la “protección frente a los riesgos”, dado que implican la cobertura ante las eventualidades y exposiciones a las que está sujeto un trabajador.

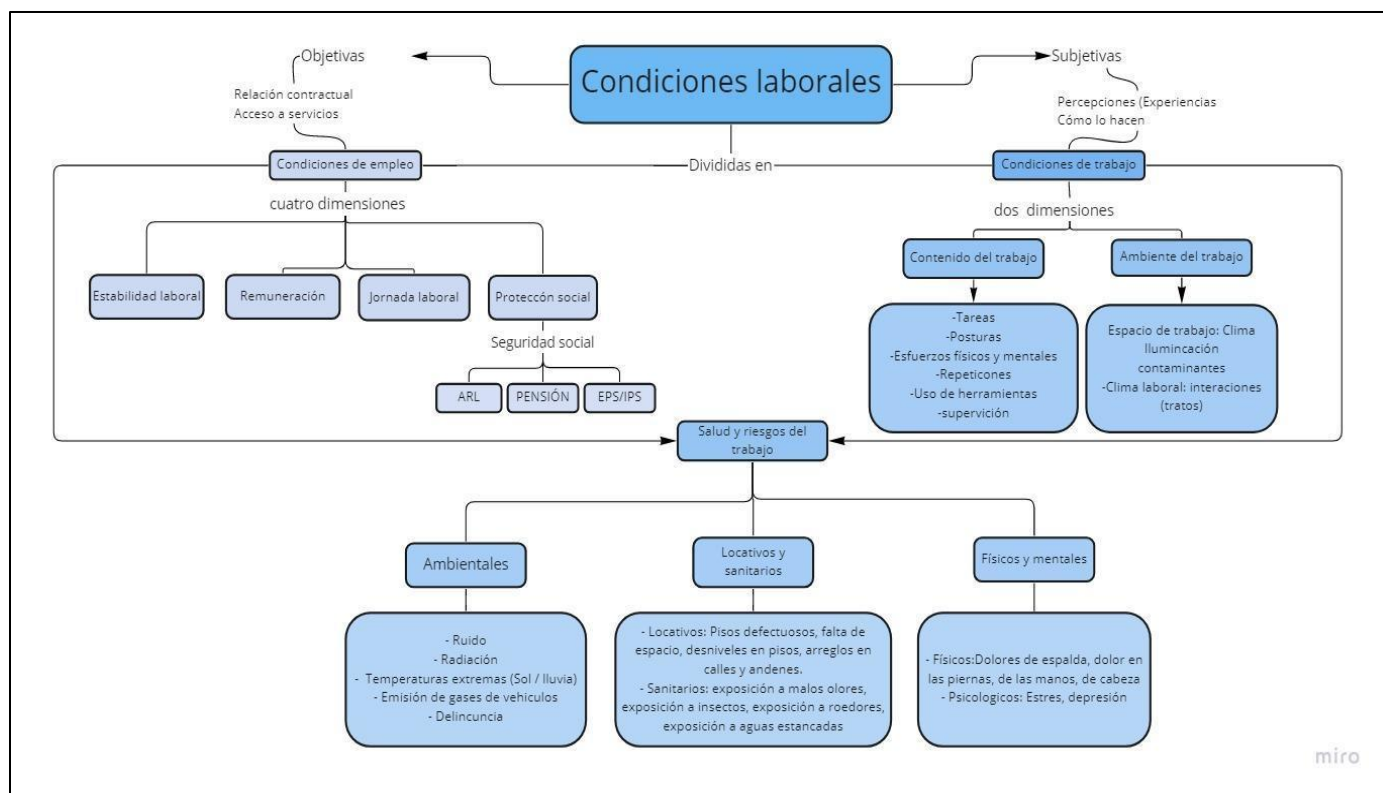


Ilustración 1: Mapa conceptual de las condiciones laborales

1.4. Objetivos de la investigación

Con base en la pregunta de investigación y la categoría analítica de condiciones laborales, este trabajo de grado se propuso los siguientes objetivos:

Objetivo general

Describir las condiciones laborales de los adultos mayores vendedores de Snowfruit de Santiago de Cali en el 2022.

Objetivos específicos

- Describir las condiciones de empleo en las que se inscriben los adultos mayores vendedores de Snowfruit.
- Describir las condiciones de trabajo relacionadas con el ambiente y contenido del trabajo de los adultos mayores vendedores de Snowfruit.

Uno de los principales motivos que lleva a realizar esta investigación es el alto porcentaje de personas adultas mayores insertadas en el mercado laboral, de las cuales más de la mitad se encuentran de manera informal. Esta investigación se sitúa principalmente en la ciudad de Cali, donde, según el informe sobre la vejez realizado por la Secretaría de Bienestar Social de la alcaldía de Santiago de Cali (2021), el 41,4% de los adultos mayores se encuentran activos laboralmente y de estos, el 80%, lo hace de forma informal. Esto conlleva a pensar la importancia de estudiar el tipo de trabajo en el que se están inscribiendo los adultos mayores, resaltando que las nuevas dinámicas del mercado laboral los va dejando a la deriva.

Para el cumplimiento de objetivos se diseñó el siguiente modelo analítico:

Tabla 1: *Esquema de modelo analítico.*

CONCEPTO TEÓRICO	DIMENSIÓN	CONCEPTO OPERACIONAL
Condiciones de empleo: Las condiciones de empleo son el conjunto de dimensiones que permiten dar una posición a un grupo social dentro del mercado laboral y que, estas se encuentran supeditadas al tipo de contrato mediante el cual se configura la relación laboral (Roa, 2007)	ESTABILIDAD	-Tipo de contrato que el vendedor de BI hace con el microempresario -Duración del contrato -Acuerdos entre el vendedor y el microempresario
	JORNADA LABORAL	-No. de horas al día que el trabajador labora
	REMUNERACIÓN	-Total de Ingresos percibidos al día por la venta
	PROTECCIÓN SOCIAL	-Filiación a alguna entidad prestadora de servicio en salud (Sistema de salud) -Si cuenta con una pensión o está cotizando
Condiciones de trabajo: Condiciones de trabajo: El grupo de dimensiones que determina el desempeño de las tareas en un ambiente específico, las cuales tienen una repercusión en la salud del trabajador. Es una relación social de producción, o sea, la forma y acción en la que se realiza la actividad.	AMBIENTE DEL TRABAJO: Espacio de trabajo clima laboral (condiciones sociales)	-Espacios en los que debe laborar (lugares de venta) -Interacción social en el espacio de trabajo (relaciones con pares y jefes)
	CONTENIDO DEL TRABAJO	-Tareas que debe hacer el vendedor durante su jornada laboral -Esfuerzos físicos y mentales que debe realizar el vendedor BI en un día de trabajo -El uso de las herramientas de trabajo
	RIESGOS LABORALES	AMBIENTALES: Riesgos públicos/ Climáticos -Factores climáticos (altas temperaturas/sol-lluvia) y públicos (exposición constante a ruido, gases vehiculares y delincuencia) que afectan la calidad de la salud del vendedor -Frecuencia en que trabaja con condiciones peligrosas

CONCEPTO TEÓRICO	DIMENSIÓN	CONCEPTO OPERACIONAL
		FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS -No. De horas que debe caminar para llegar a los puntos de venta por día -No. De horas que debe estar de pie durante la jornada laboral -Posturas que adopta durante la jornada de trabajo -Factores que causan estrés durante la jornada laboral -Accidentes que el trabajador ha sufrido durante una jornada laboral
		LOCATIVOS Y SANITARIOS -Frecuencia en que trabaja con condiciones peligrosas. -Sanitarios: Exposición a malos olores Exposición a insectos -Locativos: Pisos defectuosos Falta de espacio Calles y andenes en mal estado.

Fuente: Elaboración propia.

1.5. Estrategia metodológica

Esta investigación se hizo bajo el enfoque cualitativo porque este posibilita recabar detalles más complejos, como sentimientos, procesos de pensamiento, percepciones y emociones, los cuales pueden ser difíciles de aprehender por métodos de investigación más tradicionales como la estadística (Strauss y Corbin, 2002).

Este estudio fue descriptivo de corte transversal, puesto que las condiciones laborales se estudian en el momento (tiempo presente) y cuya acotación espacio temporal es la ciudad de Cali en el año 2022. Se trabajó con el diseño etnográfico y se utilizaron como principales técnicas de investigación la observación no participante y la entrevista semiestructurada. Se apostó por el diseño etnográfico porque este cuenta con técnicas que posibilitan hacer descripciones contextuales de las relaciones que se dan entre prácticas y significados para unas personas sobre una situación en particular de su vida. Esto conlleva a realizar “comprensiones situadas”, es decir, descripciones que dan cuenta de cómo las personas crean sus propias formas de hacer, pensar y simbolizar su mundo en su medio social (Restrepo, 2016).

La población de estudio fueron los vendedores de Snowfruit mayores de 60 años. Las fuentes primarias fueron seis casos⁴ sobre las condiciones laborales de los trabajadores informales mayores de 60 años vendedores de Snowfruit. Como fuente secundaria se revisó la página web de la empresa Macaroni, lo que permitió obtener claridades sobre lo que es Snowfruit, publicaciones de noticias periodísticas, informes de organizaciones y vídeos de algunos canales de YouTube sobre el adulto mayor y el trabajo informal, entre esos sobre Snowfruit.

La observación fue un elemento fundamental ya que esta técnica posibilitó identificar patrones, captar códigos, significados y tipos de práctica que los sujetos realizan en su espacio de trabajo (el qué hacen y cómo lo hacen), y sus interacciones tales como la forma de atender a los clientes y relacionarse con otros vendedores, el cómo estos se desenvuelven en su zona de trabajo y que tanto hacen durante su jornada. Primero, se realizó observación no participante, haciendo unas visitas previas a los escenarios de trabajo de los sujetos de interés; luego, se buscó un acercamiento directo como ir y comprar un

⁴ Se utiliza el termino caso como sinónimo de informantes, es decir, quien brinda información sobre su experiencia vivida en relación con su empleo.

Snowfruit para poder entablar una conversación de modo casual. Finalmente, se pasó a hacer acompañamiento a estos en una jornada de trabajo completa con un consentimiento previo de ellos. Aquello consistió en ir junto con ellos a reclamar el carrito de Snowfruit con la mercancía a la casa del microempresario, hacer las rutas de venta y, por último, regresar nuevamente a dejar el carrito, los productos que no se vendieron y el producido del día.

Al establecer una relación directa, se dio la posibilidad de entender ciertos aspectos de los riesgos a los que están expuestos que a simple vista no se perciben, tales como lo que implica caminar largas distancias con zapatos inadecuados o el peligro de algunos lugares por los que deben pasar para llegar a las zonas de venta. Esto fue de forma escueta, dado que no es lo mismo realizar una actividad diariamente a realizarla de manera esporádica con un objetivo de investigación. De tal modo que, para abarcar el problema de forma más precisa, se realizó una entrevista no dirigida (conversación informal), la cual permitió desarrollar mejor el primer guion de las entrevistas semiestructuradas.

La entrevista fue clave para la investigación, ya que da cuenta de cómo el actor social construye sentidos y significados, es decir, permite “entender por qué las personas actúan como actúan, hay que comprender no sólo el sentido compartido, sino el sentido único que ellas dan a sus actos” (Ruiz, 2012, pp. 171-173). De acuerdo con Letourneau (2007) es una “herramienta que hoy en día se utiliza mucho para la obtención de información de determinadas esferas de la vida, de tal forma que permita analizar desde la perspectiva del individuo entrevistado” (p. 2). Ruiz (2012) señala que es un instrumento eficaz para que, entre entrevistador y entrevistado, se vaya dando sin dificultad “una interpretación y significados compartidos, objetivo final de la entrevista” (p. 183).

Si bien, la entrevista es una relación comunicativa que conlleva problemas teóricos y prácticos tácitos de las estructuras sociales en las que el ejercicio de la violencia simbólica es inevitable, es deber de quien investiga reconocerlo y minimizarlo en la medida de lo posible con en el establecimiento de relaciones empáticas que le familiaricen con la situación de los sujetos y el objeto (Bourdieu, 1993). Una entrevista es, per se, una situación violenta por asimetría social: la entrevista estructurada impone un marco interpretativo de la situación de los entrevistados a partir de las categorías escogidas con anterioridad; la entrevista informal suaviza la irrupción, pero no la libra de ser violenta. De ahí que el buen trato sea relevante para evitar llegar a cosificar al entrevistado, puesto que “Compete al investigador no encasillar a priori las respuestas del entrevistado ni encerrarlo en imágenes preconcebidas” (Letourneau, 2007, p. 5).

Se realizaron seis entrevistas semiestructuradas en julio y agosto del 2022 con preguntas abiertas a cuatro hombres de entre 71 y 82 años y dos mujeres de entre 60 y 65 años para profundizar en aspectos no recabados a lo largo del ejercicio de observación. Se elaboró un guion con alrededor de 25 preguntas referido a una breve caracterización sociodemográfica, a las razones por las que se decidió trabajar con Snowfruit, sus antecedentes laborales y a la descripción de las jornadas laborales (situación laboral) para captar las emociones, cualidades, situaciones y aprendizajes relevantes. Se escogieron estos seis casos para ser estudiados por las facilidades de acceso, la visibilidad y cercanía de sus puestos de trabajo respecto a las necesidades de la investigación. Además, porque tres de los seis pertenecen a la misma microempresa y el primero me llevó al segundo y el segundo al tercero; fue un efecto bolo de nieve.

Estas entrevistas se desarrollaron durante el acompañamiento en sus jornadas laborales en diferentes momentos. Se realizaron preguntas desde el análisis de la observación para poder hacer una comparación general entre cómo percibe el individuo su trabajo y como lo concibe el investigador. Siguiendo a Guasch (2002), estudiar grupos humanos implica necesariamente involucrar la propia subjetividad en el proceso investigativo, y lejos de constituir un limitante, adquiere todo sentido y potencial para ahondar en los problemas sociológicos que se plantean, identificarse con sus aspectos,

entender códigos de relacionamiento, posicionarse y replantearse reflexivamente la situación propia como sujeto social (p. 10).

Se considera necesario decir que, tal como lo plantea Restrepo “que aunque se pueda perfilar algunos aspectos comunes, cada ejercicio etnográfico está marcado en alto grado por las improntas circunstanciales que lo rodean” (2016, p.11) y este no es la excepción, puesto que como investigadora estoy en constante aprendizaje, por lo cual cada momento con los vendedores aprendía cosas nuevas, por otra parte, está es mi segunda experiencia con este tipo de trabajo y como dice él “la etnográfica es un oficio que, como el de los pescadores o artesanos solo se aprende desde la práctica mima” (2016, p.11), así que cada que iba a realizar alguna actividad referente a la investigación, no necesariamente las cosas se daban como las tenía planeadas, al contrario, me llevaba mis sorpresas, tales como: al hacer algunas preguntas daba por sentado que eran lógicas y entendibles, pero la realidad es que algunas tuvieron que ser modificadas conforme a quien entrevistaba; el ruido ambiental dificultaba las conversaciones formales, por lo que en varias ocasiones opte por tener charlas más informales orientadas en gran medida al objeto de estudio.

2. CARACTERIZACIÓN DE LOS ADULTOS MAYORES VENDEDORES DE SNOWFRUIT Y SU EMPLEO

Este capítulo aborda la construcción de los casos mediante la descripción de los informantes con datos sociodemográficos y su ubicación social, para comprender mejor su lugar en la sociedad desde donde perciben y construyen su realidad en torno a su empleo; además, se plantean los antecedentes relacionados con los motivos que los llevaron a la venta de Snowfruit. Por otro lado, se realizó una caracterización del empleo de vendedor de Snowfruit.

2.1. Caracterización y antecedentes laborales de los adultos mayores vendedores de Snowfruit

Para este trabajo de investigación se realizaron seis casos entre julio y agosto de 2022. En total se realizaron seis entrevistas a cuatro hombres y dos mujeres. Los hombres están entre los 70 y 82 años y las dos mujeres entre los 60 y 65 años. Cuatro de los seis entrevistados tienen experiencia previa como trabajadores informales de la calle con otro tipo de venta callejera.

Horacio⁵

Horacio nació en 1950, actualmente tiene 72 años; es un hombre de contextura delgada, alto, tez trigueña, ojos negros, cabello corto canoso, con gafas. Está separado y tiene tres hijos. Cursó hasta segundo de primaria. Fue campesino, nacido y criado en Anorí, Antioquia. Lleva 10 años viviendo en Cali. Actualmente vive solo en un apartaestudio cerca a Comfandi el Prado, de estrato socioeconómico uno. Recibe ayuda de dos de sus hijos. No cuenta con una pensión.

Horacio ha trabajado toda su vida en el sector informal: antes de trabajar con la venta de Snowfruit, trabajaba en el campo cuidando fincas. En una oportunidad trabajó en un almacén de un hermano, pero lo tuvo que dejar poco después de que este falleciera. A raíz de esa pérdida, Horacio decide buscar nuevamente empleo en el campo, a lo cual él comenta que: “Me tocó seguir buscando el campo, a trabajar en finca, ¡en lo que fuera! Eso se puso muy mal y me puse dizque a vender esto (Snowfruit) ahí en Armenia” (Entrevista, miércoles 03 de agosto de 2022). Horacio comenzó a vender Snowfruit en el año 2011 en Armenia, pero no le resultó debido al clima frío, como dice él. En el 2012, se trasladó a Cali a cuidar una casa. A los quince días de estar en la ciudad, se encuentra con un vendedor de Snowfruit y decide intentarlo nuevamente. Desde entonces está en este empleo. Él solo cuenta con este empleo. Dice que lo hace porque le gusta y porque con este cubre todos sus gastos: “Estoy en esto, me siento muy contento, muy satisfecho con mi negocito. Para mí solo me da. Me da pa' todo, gracias a Dios” (Entrevista, miércoles 03 de agosto de 2022).

Susana

Susana nació en 1957, actualmente tiene 65 años; es una mujer de contextura delgada, estatura baja, de tez trigueña, ojos marrones, cabello corto hasta los hombros y negro. Es viuda y tiene cinco hijos. Es Técnica en Secretariado Ejecutivo. Es venezolana, nacida y criada en Puerto Ordaz, zona urbana del estado de Bolívar. Lleva tres años en Colombia, llegó directamente a Cali. Vive actualmente con una de sus hijas, su yerno y nietos en una casa en Alto Nápoles, de estrato socioeconómico uno. Es pensionada en Venezuela.

⁵ Se cambiaron los nombres para proteger la identidad.

Susana trabajó formalmente en Venezuela por 45 años en el sector financiero como secretaria. Ella nunca había trabajado en el sector informal hasta llegar a Colombia. Ella llega directamente a Cali porque acá estaban sus hijas, las cuales estaban trabajando en las ventas de Snowfruit. Por su edad y condición de migrante, Susana consideraba que no iba a ser nada fácil conseguir un empleo, razones por las cuales ella también decide realizar esta actividad y pide a sus hijas que la lleven a trabajar. Otra de las razones para trabajar en esta actividad fue la necesidad inmediata de poder contribuir en el hogar de la hija con la que vive: “uno llega aquí sin dinero, además tiene que pagar arriendo. Así lo pague mi hija, pero uno siempre tiene que aportar algo. Entonces uno tiene que conseguir porque entonces uno no tiene dinero y se queda en la casa” (Entrevista, sábado 06 de agosto de 2022). Ella cuenta solo con este empleo, con el cual ayuda con los gastos del hogar, y a un hijo que todavía está en Venezuela.

Fil

Fil nació en 1951, actualmente tiene 71 años; es un hombre de contextura gruesa, estatura baja, de tez blanca, ojos claros, cabello negro corto, canoso, con gafas. Está separado y tiene tres hijos. No tiene estudios. Fue campesino, nacido y criado en Rosario, Nariño. Lleva 13 años viviendo en la ciudad de Cali. Vive actualmente solo en una casa lote en la Choclona, Alto Jordán. Recibe el subsidio de Adulto Mayor⁶, no tiene ayudas familiares y no cuenta con una pensión.

Fil ha trabajado toda su vida en el sector informal en diferentes tipos de venta callejera (Mango, chontaduro, mamoncillo, etc.). Antes de trabajar con la venta de Snowfruit, vendía buñuelos y empanadas, pero esta venta no le estaba resultando rentable en ese entonces porque tenía a cargo el cuidado de su madre y había muchos gastos médicos. Él llega a este empleo a raíz de una crisis económica en la que no tenía cómo conseguir los insumos para continuar vendiendo las empanadas y buñuelos: “el bolsillo estaba pelado, entonces ya me tocó buscar. Me encontré a un señor y le digo *“ole, ¿dónde queda la empresa de Snowfruit?”*” (Entrevista, miércoles 10 de agosto de 2022). Así es como llego a este empleo. Actualmente solo trabaja con la venta de Snowfruit; con este empleo cubre sus gastos básicos y paga una deuda hipotecaria.

Ana

Ana nació en 1962, actualmente tiene 60 años; es una mujer de contextura delgada, estatura baja, tez trigueña, ojos negros, cabello corto y negro, con gafas. Está separada y tiene un hijo con un tipo de discapacidad cognitiva. Estudió hasta primero de primaria. Es de Cali. Vive actualmente con su madre y su hijo en una casa en alto Meléndez de estrato socioeconómico uno. No recibe ayudas del Estado, su único apoyo es su madre y no cuenta con una pensión.

Ana ha trabajado en el sector formal e informal. Antes de la venta de Snowfruit, ella trabajaba en oficios varios (aseo) en una escuela. Pero debido a la condición de salud de su hijo, ella decide retirarse y buscar otro tipo de empleo que le permita estar más al cuidado de él. Ella ingresa al empleo de Snowfruit como opción porque su madre era una vendedora de Snowfruit. Cuenta que al principio se le dificultó porque le daba miedo la calle y era la primera vez que trabajaba en ventas callejeras. Sin embargo, persistió por el bienestar de su hijo.

Solo cuenta con este empleo, con este ayuda en los gastos del hogar y paga los medicamentos de su hijo. Ella dice que lo hace porque ofrece horarios flexibles y así puede dedicarle más tiempo a su hijo:

⁶ Este es un subsidio estatal que se da a algunos adultos mayores en situación de extrema pobreza. Para el año 2022 tenía un valor de 80.000 mil pesos colombianos.

“Esto es lo bueno de trabajar de vendedor ambulante, es la flexibilidad de tiempo” (Entrevista, sábado 13 de agosto de 2022). Este es su primer trabajo informal en la calle.

Manuel

Manuel nació en 1941, actualmente tiene 81 años; es un hombre de contextura delgada, alto, de tez blanca, ojos negros, cabello corto blanco. Está separado y tiene tres hijos. Tuvo estudios universitarios inconclusos. Nacido en Bucaramanga y criado en el norte de Santander. Lleva 16 años viviendo en Cali. Actualmente vive con una de sus hijas y sus nietos en una casa en Poblado Campestre de estrato socioeconómico uno. La casa en la que vive es propia, recibe ayuda de la hija con la que vive, recibe el subsidio del Adulto Mayor y no cuenta con una pensión.

Manuel ha trabajado en el sector formal e informal. Antes de trabajar como vendedor de Snowfruit trabajaba como camionero. Sin embargo, se retiró porque consideró que este empleo lo desgastaba física y emocionalmente al estar tanto tiempo en carretera y no poder hacer otras cosas; le ofrecieron trabajar como taxista, pero consideró que estaba agotado de ese tipo de empleo y se retiró. Llega a Snowfruit por un amigo que le cuenta sobre la empresa, decide entrar a Snowfruit y probar. Tal como dice él: “Por la edad, es difícil levantar trabajo. Entonces, en lugar de quedarme en casa sin hacer nada vengo, aquí” (Entrevista, 17 de septiembre de 2018). Este era su único empleo y con los ingresos percibidos ayuda con los gastos del hogar y cubre sus necesidades básicas. Cabe resaltar que, Manuel dice en lugar de quedarme en casa sin hacer nada, prefiere salir a trabajar.

Raúl

Raúl nació en 1940, actualmente tiene 82 años; es un hombre de contextura gruesa, estatura baja, de tez blanca, ojos azules, cabello castaño corto. Está casado y tiene dos hijos. Estudió hasta segundo de primaria. Fue campesino, nacido y criado en Titiribí, Antioquia. Lleva 43 años en Cali. Vive con su esposa en una casa en el barrio Siloé de estrato socioeconómico uno. Recibe ayuda de sus hijos, no tiene una pensión.

Raúl ha trabajado gran parte de su vida por cuenta propia, pero al final, debido a varios factores, sus negocios no dieron resultado. Antes de vender Snowfruit fue contratista de construcción, pero tal como dice él “fui muy vago”, por tal razón, no siguió. Con la necesidad de tener un sustento para su hogar y no permitir que su esposa trabajara, como dice él: “Desde que me case con ella, yo le dije *usted en la casa, yo en la calle*” (Entrevista, sábado 26 de enero, 2019). Llega a Snowfruit porque cerca de su vivienda había una franquicia, en vista de la necesidad inmediata de cumplir con sus compromisos económicos en el hogar es que decide preguntar sobre el empleo de vendedor de Snowfruit. Este le proporciona lo mínimo para cubrir los gastos de él y su esposa.

A continuación, en la Tabla 2, se presenta el resumen de los datos más importantes:

Tabla 2: Características de los vendedores de Snowfruit entrevistados

Vendedor/a	Horacio	Susana	Fil	Ana	Manuel	Raúl
Sexo	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre
Edad	72	65	71	60	81	82
Lugar de origen	Anorí	Venezuela	Rosario	Cali	Bucaramanga	Titiribí
Estrato socioeconómico	1	1	No tiene	1	1	1
Estado civil	Separado	Viuda	Separado	Separada	Separado	Casado
# de hijos	3	5	3	1	3	2
Nivel educativo	1° primaria	Título técnico	Ninguno	1° primaria	Universitarios inconclusos	2° primaria
Experiencia previa en las ventas callejeras	sí	No	sí	No	Sí	Sí
Experiencia previa en trabajo informal distinto a la venta callejera	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Principal fuente de ingresos	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Trabajo complementario	No tiene	No tiene	No tiene	No tiene	No	No
Otros ingresos	Sí	Sí	No	No	Sí	No

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas, 2022

Tres de los cuatro hombres son de origen rural, mientras que las dos mujeres son de origen urbano. La mayoría no tiene unión marital: cuatro están separados, uno está casado y uno de los casos es viudo. A excepción de dos de los casos, todos se caracterizan por tener un bajo nivel educativo, ni siquiera con la primaria concluida y hay una persona que es analfabeta. Cuatro de los casos tiene experiencia previa con las ventas informales; cinco de los casos han trabajado antes en el sector informal en otro tipo de empleo.

El empleo de Snowfruit es su fuente principal de ingresos, ninguno de ellos realiza trabajo complementario, pero tres de los casos sí perciben otros ingresos, uno de los casos por una casa propia (no debe pagar arriendo), otro por los hijos y el último por una pensión. Finalmente, aunque trabajaron toda su vida como lo hicieron en la época en donde no existía la Ley 100, en la que los trabajadores independientes no podían acceder a una pensión, ellos, como tantas otras personas mayores, en este momento se encuentran sin la posibilidad de tener un sustento al final de su vida.

2.2. Características del empleo de vendedor de Snowfruit

Esta sección se desarrolla la descripción del empleo con el propósito de entender cómo se configura este, teniendo en cuenta el tipo de relación laboral, requisitos, capacitaciones, normas, si es independiente o dependiente a una microempresa (afiliación), tipo de vendedor informal (estacionario, semiestacionario, ambulante)⁷; sus herramientas de trabajo (recursos materiales) que utiliza y la materia prima (insumos).

Cadena de distribución de Snowfruit

El empleo de Snowfruit se caracteriza por tener una conexión directa con la empresa Macaroni S.A. a través de unos representantes en cada ciudad que buscan personas que quieran crear una microempresa. A estas personas se les ofrece la opción de “franquicia”. A esta persona se le conoce como

⁷ De acuerdo con la tipología del vendedor informal hecha por el Ministerio de trabajo.

microempresario o líder⁸ “quienes son los verdaderos encargados de la distribución del producto en la ciudad” (Calderón, 2012).

Los microempresarios, “es una persona que cuenta con NIT como empresa unipersonal y trabaja con Macaroni a nivel de outsourcing” (Calderón, 2012); deben hacer una inversión con Macaroni de X cantidad de dinero para hacer parte de la empresa, cuyo valor de inversión varía según la cantidad de vendedores que pueda reclutar. El microempresario es la persona encargada de contactar a vendedores al detal de Snowfruit e informa a Macaroni sobre la cantidad de vendedores que tiene a su cargo y Macaroni suministra la dotación institucional del producto Snowfruit (uniformes, canguros, los carritos-neveras, sombrillas, tijeras), la cantidad de productos que necesite para surtir diariamente y una Tablet con el software de la empresa para llevar un control de la franquicia. Es aquí donde se vinculan los adultos mayores como vendedores y son el último eslabón de la cadena de distribución. A continuación, se presenta en la ilustración 2 de la cadena de distribución:



Ilustración 2: Cadena de distribución

Los vendedores de Snowfruit

Para esta actividad no se requiere de ningún tipo de estudio o experiencia laboral, ni tiene limitaciones por edad o algún tipo de discapacidad. Ana dijo al respecto: “sé que aquí contratan mucho viejito o personas con algún problema de discapacidad, ¿no ve? Míreme a mí, yo no puedo ver por un ojo. Eso sí, no sé por qué” (Conversación informal viernes 12 de agosto de 2022). Para convertirse en vendedor se requiere el documento de identidad, brindar los datos personales básicos, revisión de antecedentes crediticios y una carta de recomendación.

Para comenzar a trabajar en Snowfruit, los vendedores reciben una inducción en la casa del microempresario. El primer día de capacitación, se presenta la empresa, sus dinámicas, cómo opera, qué deberes debe cumplir, cómo pagan cada producto, los beneficios que hay por estar con la empresa. Tiene una duración de aproximadamente 30 minutos⁹. Al finalizar la capacitación, se les hace firmar un documento que protocoliza la relación entre vendedor, microempresa y Macaroni, en el que dice que la empresa no asume costos de protección social. Este documento reposa en Macaroni.

Reglas básicas de Macaroni

La empresa Macaroni capacita a los microempresarios sobre las normas básicas de la franquicia que debe hacer cumplir para el óptimo funcionamiento de esta. Estas normas son las siguientes: deben asignar las rutas de venta y respetar los espacios de otras microempresas, es decir, deben garantizar que sus vendedores no laboren en la misma zona de otra microempresa. Se debe hacer un registro diario de las ventas para entregar reportes mensuales. Los precios de los productos tienen valores fijos, estos no deben ser modificados ni por el microempresario ni el vendedor. Sobre la dotación de trabajo: El uniforme

⁸ En esta investigación nos referiremos como microempresario.

⁹ Una introducción breve sobre las reglas de la empresa Macaroni.

debe entregarse a cada uno de los vendedores y cada uno de estos debe responsabilizarse de ello. Sin embargo, las demás dotaciones si deben regresar al final del día al microempresario, este debe verificar que esté en buen estado, de lo contrario, el vendedor debe asumir un costo por daños.

Mensualmente deben asistir a reuniones con un representante de Macaroni para estar al tanto sobre los cambios que haga la empresa respecto a los productos, la publicidad o nuevos parámetros. El carro debe utilizarse exclusivamente en la venta del producto y se sanciona cuando se dan otros usos. En caso de no poder trabajar un día o deben por algún motivo personal entregar antes del horario acordado, el vendedor de Snowfruit debe dar previo aviso para solicitar el permiso con el microempresario.

Tipo de vendedor informal y afiliación

Hay tres tipos de vendedores: estacionarios, semiestacionarios y ambulantes. La escogencia de uno u otro depende de la organización de la microempresa a la que esté afiliado y a las condiciones de salud de los vendedores. Primeramente, porque las microempresas están zonificadas, es decir, los vendedores de Snowfruit solo pueden vender en las zonas asignadas a la microempresa a la que pertenecen. A modo de ejemplo: está la microempresa X y la Y, la primera abarca desde la estación Universidades hasta el barrio el Limonar, la segunda desde Pampa Linda hasta Cosmocentro. De acuerdo con la microempresa con la que esté afiliado el vendedor, él se puede ubicar en la zona de X o la zona Y, de modo que el vendedor X no puede vender en las zonas que le corresponden a la microempresa Y; en el supuesto de que esto suceda, el vendedor X será reportado y posteriormente sancionado. En caso de no control de esto, se pueden ver afectadas ambas partes: el microempresario por no llevar el control de sus trabajadores y el trabajador por no acatar las reglas, conllevando a la congelación de ventas para ambos.

Segundo, si este tiene alguna enfermedad o algún tipo de discapacidad física o visual que le dificulta movilizarse de un lado a otro, se le recomienda escoger un punto fijo.

A continuación, se describe cada uno de los casos:

Horacio es un vendedor de Snowfruit independiente, es decir, que no está afiliado con ninguna microempresa. Antes trabajaba con un microempresario, pero lo dejó porque no le satisfacía, consideraba que era muy pesado: "estando con él hace rato me tendría que haber ido. Estar a mano de otro es muy berraco" (Conversación informal, martes 2 de agosto de 2022). Es decir, este trabajo es pesado en la medida que debe cumplir con horarios del microempresario y estar sujeto a lo que este diga. Por ello, decidió comprar su propio carro de Snowfruit y surtir cuando fuera necesario. Así es dueño de su tiempo, como dice él. Horacio es un vendedor informal estacionario que lleva aproximadamente ocho años en el mismo punto. Él dice que ese punto es muy bueno por el supermercado y el colegio, que ya lo conocen en la zona, por lo que se siente más a gusto; que no le gusta ir de un lado a otro porque considera que es muy peligroso y agotador, que por su edad es más difícil andar.

Susana está afiliada con una microempresa del sector de Alto Meléndez, es una vendedora estacionaria, es decir, que trabaja en un punto de venta fijo. Ella prefiere estar en un mismo lugar porque considera que mover el carrito es complicado por las calles, en especial porque la zona que le corresponde a la microempresa con la que está tiene muchas lomas muy inclinadas.

Fil, al igual que Susana, está afiliado a la microempresa del sector de alto Meléndez es un vendedor semiestacionario, es decir que trabaja en algunos puntos fijos y, dependiendo de la hora del día, se moviliza para otros lugares. Él dice que prefiere caminar porque le gusta y que en general prefiere vender cerca a los colegios porque los niños son los que más compran.

Ana también hace parte de la microempresa de Alto Meléndez, es una vendedora estacionaria. Ella dice que, debido a su problema visual, considera que es mejor estar en un punto fijo, además dice que donde está ubicada pasa mucho estudiante universitario y niños con sus madres que compran.

Manuel está afiliado a la microempresa de San Bosco, es un vendedor ambulante. A él le gusta caminar porque en su juventud fue atleta y considera que todavía está en forma, además, dice que así le rinde más el día.

Por último, el señor Raúl está afiliado a la microempresa de Siloé, es un vendedor semiestacionario y, al igual que don Fil, dependiendo de la hora del día, cambia el lugar de venta; también de acuerdo con las ventas se moviliza. Él dice que es más cómodo trabajar así porque si se aburre en un lugar, se va a otro sin ningún problema.

En resumen, 3 de los 6 casos estudiados son estacionarios; 2 son semiestacionarios y 1 es ambulante. Como se puede observar, 3 de los casos estudiados para esta investigación prefieren estar en un punto fijo.

Herramientas de trabajo

Los elementos que estos reciben como recursos necesarios para poder llevar a cabo su actividad son: el carrito estilo nevera, el uniforme que consta de pantalón, camiseta, una gorra, un canguro, una tijera y una sombrilla¹⁰. No obstante, no todos los vendedores disponen de estas herramientas y según lo observado, la única que es de carácter indispensable y obligatoria por la empresa es el carrito donde guardan los productos a vender. Por lo que siempre vamos a encontrar un vendedor con el carro, pero que no tenga el uniforme, la sombrilla o una tijera.

A continuación, en la Tabla 3, se presentan los casos y las herramientas que ellos normalmente usan para trabajar:

Tabla 3: Herramientas brindadas por Macaroni al vendedor de Snowfruit

Vendedor/a	Horacio	Susana	Fil	Ana	Manuel	Raúl
Carrito-nevera	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Uniforme (pantalón-Camisa)	Solo camisa	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Sí	Solo pantalón
Gorra	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí
Canguro	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Tijera	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Sombrilla	Sí	Sí	No	No	Sí	No

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas, 2022.

De los seis casos solo uno de ellos utiliza el uniforme completo y dos utilizan o solo la camisa o solo el pantalón. Algunos dicen que no les gusta usarlo por los calores que hacen en la ciudad, como el

¹⁰ La sombrilla antes no hacía parte de los implementos, pero a raíz de la petición de muchos vendedores, se empezó a entregar una. Sin embargo, esto no es siempre; a veces toca pedirla y pueden tardar meses en darla. Al respecto Manuel comenta, “Complicado en el sentido que por lo general no responden a la solicitud o en otras ocasiones podía tardar hasta 6 meses en enviar la sombrilla” (Entrevista a Manuel, sábado 16 de febrero 2019).

caso del señor Fil: “Pero yo con un calor, como cuando se encierran esos calores sofocos y uno con pantalón y una empieza a oler como a cacho quemado” (Entrevista, miércoles 10 de agosto de 2022). De acuerdo con lo observado, el uso de este elemento es obligatorio para desarrollar sus actividades, sin embargo, según su criterio, los vendedores optan por no usarlo o usarlo incompleto a riesgo de ser sancionado con no recibir un beneficio (plan paquete). Todos utilizan el canguro, las dos mujeres no utilizan las gorras. Todos utilizan las tijeras con las cuales suelen preguntar a los clientes si desean que les destapen el Snowfruit.

Tres de los vendedores entrevistados llevan su propia silla para poder descansar. Al ser estacionarios, la consideran necesaria puesto que en los espacios en los que laboran no hay dónde sentarse. Sin embargo, algunos como Fil, al ser un vendedor semiestacionario, prefiere no “encartarse” con una como dice él.

Insumos: materia prima

Los insumos son los productos de los que los adultos mayores vendedores de Snowfruit se surten a diario para vender. Estos se presentarán en orden ascendente de acuerdo con su valor en pesos colombianos: Snowfruit pequeños, estándar, doble sabor, Bonaisote y popetas (crispetas saladas, de mantequilla, caramelo o mixtas). En general, esos son los productos que cada uno de los vendedores sale a vender a diario.

De acuerdo con la información recolectada, antes de la pandemia, sólo podían vender exclusivamente los productos de la empresa Macaroni. Una norma que cambió con la reactivación de la economía después de la crisis sanitaria, por lo que algunos vendedores de Snowfruit han decidido vender otro tipo de producto diferente a los de Snowfruit, como es el caso de Susana que vende pasajes de MIO, minutos, dulces, tapabocas y cigarrillos. Igual es el caso de Ana, quien vende galletas, chicles, bombones, tapabocas, minutos, etc.

Proceso de tercerización del empleo de vendedor de Snowfruit

Lo anterior corresponde a lo que se denomina etapa neoliberal o de intensa flexibilización. En todos los campos, entre todos ellos la flexibilización laboral. Se encuentra que un elemento clave es la forma de vinculación que utiliza una empresa como Macaroni para evadir los estatutos legales; ha ocurrido un proceso de “deslaborización” de la relación laboral. Dicho de otra manera, se externaliza la fuerza de trabajo, es decir, hay un proceso de tercerización.

Los individuos que antes laboraban directamente con la empresa con un contrato y con todos los beneficios de este, siguen laborando para ella, pero ya no con el mismo vínculo laboral, como es el caso de los vendedores de Snowfruit. La empresa busca a otro trabajador para hacer la gestión de la contratación de personal. Ese trabajador es el encargado de pagarle a los otros, en este caso el microempresario. Entonces, se externaliza el servicio: ya no es una cuestión interna de la empresa, sino externa.

En otras palabras, el proceso de tercerización busca el recurso fuera, como la mano de obra, porque esto les permite a las empresas el ahorro de toda clase de costos. De ahí que, empresas como Macaroni opten por estas nuevas formas de emplear. Como señala Camaño: “el libre juego de la oferta y la demanda de empleo es un escenario de abundancia de mano de obra y de escasez de puestos de trabajo” (Camaño Rojo, citado por Vallecilla, 2018).

Un elemento emergente más importante tiene que ver con las formas de flexibilidad laboral de los vendedores de Snowfruit, es decir, la inconsistencia del discurso flexible y cómo realmente esta se configura en los trabajadores. Se evidencia que este tipo de empleos.

3. LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS ADULTOS MAYORES VENDEDORES DE SNOWFRUIT

En este capítulo se desarrollan las condiciones de empleo de los casos. Se presentan las cuatro condiciones más importantes para dimensionar la calidad del empleo: jornada laboral, estabilidad, remuneración y acceso a protección social.

3.1. Jornada laboral

Un día típico de un vendedor de Snowfruit

A partir de procesos de observación, la dinámica laboral diaria es la siguiente: los vendedores de Snowfruit usualmente llegan a pie entre las 8:00 y las 11:00 de la mañana a la casa del microempresario con el propósito de recoger todos los materiales (materia prima) para empezar su día laboral. El microempresario atiende en orden de llegada y pide que cojan un carrito, que cuenta con tijeras y sombrilla. El día anterior, algunos han dejado una silla para no tener que regresar a sus casas con ella. Por lo general, llevan puesto parte del uniforme al llegar a la microempresa. Su hora de llegada es registrada en el sistema con nombre y la toma de una foto; se les preguntan cuántos paquetes de cada producto desea llevar para el día, respectivamente se le entrega y se registra en el sistema lo que ha de llevar.

El proceso de despacho puede durar un promedio de 10 a 30 minutos, dependiendo del orden de llegada y la afluencia de vendedores en el momento. Los vendedores de Snowfruit son amables entre ellos y con el microempresario; entre ellos se colaborarán para sacar los carritos surtidos de la microempresa; algunos van acompañados, otros prefieren ir solos; tienen que desplazarse por todo el barrio hasta llegar a las zonas donde suelen realizar su actividad; puede ser dentro del mismo barrio o barrios aledaños y cerca de las estaciones del transporte público. Unos se desplazan en 30 minutos, otros lo hacen en tiempos más cortos. Para el caso de Ana, cuando ella llega a la calle quinta, toma el MÍO, algunas veces le ponen problema para ingresar y ahí es cuando debe irse a pie, pero generalmente usa ese medio de transporte para llegar a su puesto de trabajo.

Cuando están en su zona laboral, algunos son amables y saludan a otros vendedores informales de la zona y en el camino pueden hacer algunas ventas. En el transcurso de la jornada, los vendedores de Snowfruit charlan con otros vendedores, con algunos transeúntes que les compran o simplemente observan sus alrededores.

Los periodos de venta dependen de la zona donde estén. Si están en un colegio, son los descansos y la salida de los estudiantes; si es la estación, puede haber periodos de 15 a 30 minutos de inactividad en la venta dependiendo de la hora del día; cuando es lluvioso, pueden ser periodos más largos de inactividad en la venta.

Los vendedores de Snowfruit finalizan su jornada entre las 4:30 de la tarde y 7:00 de la noche. La mayoría se toma de veinte a treinta minutos de anticipación para finalizar, cierran su carro y retornan donde el microempresario, entregan su carrito y lo producido del día. Ellos son registrados de nuevamente el sistema con nombre y la toma de una foto; hacen un conteo previo de la mercancía que no se vendió y luego van diciendo al microempresario uno por uno los productos no vendidos, este los ingresa al sistema, al final dice cuánto deben entregar en efectivo lo producido, lo que resta de eso es la ganancia del día para los vendedores. El sistema es el que arroja los valores de ganancias para ambas partes. Finalmente, salen de la microempresa y regresan a casa.

Para el retorno a casa, la mayoría de ellos se transportan a pie y algunos los recogen en moto como Susana y Fil. Manuel, que vive fuera de la ciudad, camina hasta la autopista sur oriental, toma un

pirata que lo deja en Alfonso López y de ahí toma un bus intermunicipal que lo deja a unas cuadras de su casa.

Esa es la realidad diaria en lo que acontece a los vendedores de Snowfruit. Este es un ejemplo de la jornada del señor Fil:

Fil normalmente sale de su casa aproximadamente a las siete de la mañana, sale con su gorra y canguro de Snowfruit, con un pantalón de tela café, camisa verde clara y unos zapatos tipo Crocs. Él primero va hasta el comedor comunitario del barrio y hace el proceso para reclamar su almuerzo del día; luego camina hasta la panadería más cercana y compra un pan de 500 pesos, saca una botella de plástico con aguapanela y toma su desayuno. No come nada más hasta el almuerzo. Se dirige a la microempresa que se encuentra ubicada en el garaje de una casa. El señor Fil llega a las 8:05 de la mañana. Dentro de este garaje está toda la mercancía de Snowfruit suministrada por Macaroni: en la pared del frente a la puerta del garaje hay una repisa con una caja pequeña que dice “mercado”; al lateral izquierdo del garaje están las neveras surtidas de Snowfruit y en esa pared hay unos carteles, tipo afiches, los cuales contienen la información (publicidad) sobre los planes del mes de Macaroni y los nombres de los vendedores vinculados a esta microempresa; en el lateral izquierdo están todas las cajas con las popetas, entre la mitad de estas se encuentra la Tablet (sistema) en una base sujeta a la pared. El microempresario ingresa un código en su Tablet, respectivamente ingresa el nombre del señor Fil y luego le toma foto, luego de ello le dice que tome el carrito que quiere usar para el día y pregunta por cuántos paquetes va a llevar de cada producto. Los vendedores que van llegando deben esperar afuera. Finalmente, el microempresario le entrega los paquetes solicitados; el microempresario se los registra en el sistema y lo despacha.

Fil sale alrededor de las 8:20 de la mañana de la casa del microempresario con su carrito totalmente surtido, sombrilla, tijeras, canguro y gorra. Camina hasta el barrio aledaño en el Alto Jordán. Recorre toda la colina de alto Meléndez para poder llegar a su primer punto de venta. Este es un colegio de alto Jordán, el cual está dividido en dos sedes, una frente a la otra; en una están los del bachillerato (lado izquierdo, sentido norte-sur) y en la otra la primaria (lado derecho, sentido norte-sur). Llega a este lugar aproximadamente a las 8:55 de la mañana y permanece hasta la 1:40 que terminan las clases. En ese mismo lugar de venta hay otros vendedores informales, hasta el de mango, obleas, algodones de azúcar y bolis. Fil los saluda amablemente porque tiene una buena relación con ellos. Él se ubica en la sede de primaria al lado de la vendedora de mangos. En el transcurso de la mañana, mientras espera la hora del recreo del colegio, que es a las 9:40 de la mañana, a veces uno que otro transeúnte que pasa por el colegio suele comprar. Cuando se aproxima la hora en que los niños toman su descanso, todos los vendedores del lugar están pendientes y pregunta al guarda si pueden entrar a vender en el recreo. Algunas veces los dejan pasar, otras no. Cuando no los dejan pasar, venden a través de las rejas de la portería; el portero deja pasar a uno o dos niños para que compren lo que necesitan para ellos y los demás, muchas veces el señor Fil está ocupado atendiendo los niños de una de las sedes y, al mismo tiempo los de la otra sede también quieren comprar. Por lo general, el señor de las obleas le ayuda vendiendo en esos casos, amablemente le colabora, luego le pasan el dinero de lo vendido.

La hora del recreo son aproximadamente 20 minutos. En ese lapso, normalmente vende varios Snowfruit de doble sabor, del grande y los pequeños. Después del recreo hay menos movimiento en las ventas y esperan hasta la hora de salida de los estudiantes donde se realiza la última venta en este sitio. En la espera suele sentarse en un andén al frente de su carrito por si surge un comprador. Al mediodía, Fil saca su almuerzo, y le da tiempo de reposar antes de que salga la primera sede de clases que es aproximadamente a la 1 de la tarde, la otra sale a la 1:30 de la tarde.

Cuando los estudiantes salen de clases hay mucho movimiento en las ventas para todos los vendedores informales del lugar. Hay aglomeración de estudiantes y padres recogiendo a sus hijos de la primaria. Muchos de estos niños piden que les compren Snowfruit. Fil, al ser tan sociable, es tratado con

mucha confianza por algunos chicos del bachillerato. Una estrategia de venta que utiliza Fil para captar más clientes es hacer “tranzas” con los estudiantes, es decir, que este intercambia alguno de los productos que vende por los refrigerios que a los niños les dan del Programa de Alimentación Escolar (PAE). Son varios los niños que llegan donde él a intercambiar su leche y galletas por un Snowfruit de doble sabor, a veces los que más le tienen confianza le dicen “abuelo” y piden que les intercambie su refrigerio por un Snowfruit grande. Fil no tiene problema con esto y lo hace con todo gusto, porque con esto garantiza su cena. También suele fiarles a algunos padres. Alrededor de la 1:45 de la tarde se va reduciendo la población, ahí es cuando Fil decide retirarse de la zona y caminar hasta su siguiente punto de venta.

La segunda parte de su jornada la realiza en un jardín infantil de Bienestar Familiar que queda a cuatro cuadras del colegio. Fil se sienta en una banca diagonal al jardín a esperar a que los padres lleguen por sus hijos. En ese transcurso de tiempo descansa y toma jugo. Aquí también vende de forma esporádica uno que otro Snowfruit o popeta a los transeúntes que pasan por ahí. A las 3 de la tarde, Fil se para y se hace enfrente de la puerta de salida. Las profesoras del instituto abren la puerta y una de ellas se queda a recibir a los padres; van llegando poco a poco; Fil constantemente está ofreciendo el producto diciendo “Snowfruit, Snowfruit, para estos calores”. Los niños se antojan del Snowfruit, pero son pocos los padres que compran. En este lugar no parece haber mucho movimiento, sin embargo, siempre se hace en ese punto. Luego de que todos los niños son recogidos por su familia, Fil camina todo el barrio cuesta abajo, mientras va vendiendo popetas y Snowfruit a los transeúntes.

La tercera parte de su jornada implica que camine 25 minutos cuesta abajo hasta llegar al barrio Horizontes. Se ubica en el polideportivo donde los niños entrenan fútbol y patinaje. A las 4 de la tarde porque sale el primer equipo de patinaje de entrenamiento, hay buen movimiento, pero no es comparable con el del colegio. Fil entra al polideportivo y se ubica en frente de la pista donde entrenan los chicos de patinaje, ahí espera hasta las cinco de la tarde, cerca de 30 minutos vende unos cuatro a cinco Snowfruit, revisa qué tiene y decide terminar su jornada. Finalmente, Fil regresa de nuevo a la microempresa haciendo unos treinta minutos de caminata.



Ilustración 3: Fil camino a la microempresa

Al llegar a la casa de la microempresa, antes de tocar la puerta, él hace un conteo previo de lo que no se vendió y organiza de acuerdo con lo que más se haya quedado sin vender. Luego de eso, toca la puerta, espera que el microempresario abra. La señora abre, saluda amablemente y pregunta por cómo le fue en las ventas, él sin reparo dice que bien. Ella prende la Tablet, ingresa el código, ingresa la hora de

llegada, registra el nombre de Fil y le toma la foto, respectivamente le va preguntando uno a uno cuántos paquetes quedaron de lo surtido en la mañana. Ella le dice “debes darme tanto en efectivo”, él saca el dinero del canguro, tiene muchas monedas y entre ambos las cuentan. Después de eso, entrega el carrito, ella le pide que saque su portacomida y sus botellas de agua de este; deja el carrito con la sombrilla que no usó durante el día, las tijeras y también el canguro. Se despide y ahí termina su turno. Sale de la casa y camina hasta la panadería más cercana para pedir un mototaxi que lo lleve a casa.

Los vendedores de Snowfruit no reportan tener que cumplir un horario fijo puesto que ellos tienen unas franjas horarias para iniciar y terminar la jornada. Estas franjas están dadas por la microempresa con la que estén afiliados. Estas pueden ser de la siguiente manera: desde las ocho de la mañana hasta el mediodía la apertura y de cuatro y media de la tarde hasta las siete de la noche el cierre o desde las nueve de la mañana hasta las once de la mañana la apertura y el cierre a partir de las cinco de la tarde hasta las siete de la noche.

Ejemplo: la microempresa de Alto Meléndez hace apertura a partir de las ocho de la mañana. A esa hora empieza a recibir a los vendedores para entregar las herramientas de trabajo y los insumos, los recibe máximo hasta las once y media de la mañana, luego de esta hora no acepta a nadie más¹¹. En el caso del cierre de la jornada, la franja es desde las cuatro y media de la tarde hasta las siete de la noche, luego de esta hora no se recibe a ningún vendedor más. De ahí que los vendedores pueden decidir dentro de esas franjas que hora de apertura y cierre se adecúa mejor a sus necesidades.

En el caso de los adultos mayores entrevistados, sus horarios son los siguientes:

Ana trabaja desde las nueve de la mañana hasta las seis, siete de la noche, pero no es todos los días. A partir de lo observado y lo que ella expresa al respecto, depende de la semana que esté: “Yo trabajo una semana cuando coge quincena, la semana de la quincena es buena. Entonces trabajo de lunes a sábado y la semana siguiente de lunes a viernes” (Entrevista, sábado 13 de agosto de 2022); y el estado de salud de su hijo. Ella trabaja alrededor de diez horas diarias, seis días a la semana cuando es quincena y descansa un día, que puede ser los domingos y entre siete a ocho horas cuando no es semana de quincena de lunes a viernes y descansa los sábados y los domingos.

Susana trabaja a partir de las diez de la mañana hasta las cinco y media de la tarde a seis. Por lo general, ella va acompañada de otro vendedor de Snowfruit que labora cerca de ella, siempre lo espera porque la microempresa queda en una colina muy inclinada en alto Meléndez. Trabaja alrededor de ocho horas diarias, seis días a la semana con descansos los domingos o los sábados, esto dependerá de qué día quiera descansar.

Fil es de los pocos que prefiere iniciar su jornada temprano, alrededor de las ocho de la mañana y entregar entre las cuatro y media a máximo cinco y media de la tarde. De acuerdo con lo expresado por él, es porque le gusta poder estar en su casa temprano para descansar. Él trabaja en promedio nueve horas diarias, seis días a la semana con descansos los domingos.

Para el caso de Horacio, que dice no estar vinculado a ninguna microempresa, la decisión es completamente suya. Él dice que se siente muy a gusto así, dado que no tiene quién le dé las órdenes respecto a sus horarios: “muy bueno que no lo mandas nadie a uno” (Entrevista 3 de agosto de 2022). Él trabaja desde las nueve de la mañana hasta las seis y media de la tarde, es decir que en promedio trabaja nueve horas y media al día. Él dice que trabaja los siete días a la semana y solo descansa cuando hay días festivos o un día entre semana cuando tiene que hacer trámites médicos y termina muy agotado por ello.

¹¹ Existen excepciones, si hay un previo aviso de que no puede asistir a su jornada, en caso contrario el día siguiente no puede trabajar.

Manuel trabaja desde las ocho y media de la mañana hasta las cinco de la tarde de lunes a domingo. En promedio trabaja de ocho horas y media a nueve horas al día toda la semana, dice que descansa cuando quiere, pero que en general no lo hace mucho.

Raúl trabaja desde las diez de la mañana hasta las cinco y media de la tarde de martes a domingo. En promedio trabaja siete horas diarias con un descanso entre semana.

A continuación, en la tabla 4, se presenta la jornada laboral de los adultos mayores vendedores de Snowfruit:

Tabla 4: Jornada laboral

Vendedor/a	Horas trabajadas por día	Días trabajados a la semana	Días trabajados al mes	Días de descanso
Horacio	9 y media	7	30	Festivos
Susana	8	6	28	sábados o domingos
Fil	9	6	28	Domingos
Ana	9 y media	6	28	sábados
Manuel	9	7	30	Ninguno
Raúl	7 y media	6	28	Lunes

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas, 2022.

Los tiempos que los adultos mayores vendedores de Snowfruit entrevistados dedican a realizar su actividad es en promedio de nueve horas diarias, entre cinco a seis días a la semana, con descansos de uno a dos días. Los tiempos que ellos dedican a su labor dependerá de tres factores: 1) de las necesidades personales de cada uno de ellos, 2) de las franjas horarias de la microempresa con la que estén vinculados, 3) de los planes de la microempresa en la que estén activos.

En síntesis, este es un empleo altamente flexible, que permite un grado de autonomía, sin limitaciones, por así decirlo. Aunque sus jornadas laborales tienden a ser extensas. Estas son superiores en algunos casos a lo estipulado por el código sustantivo del trabajo. Son en últimas los vendedores quienes asumen la idea de que deben laborar más para producir más (autoexplotación).

De acuerdo con Lucero (2019), como consecuencia de una jornada laboral extensa, la vida cotidiana y las actividades que esta implica, quedan supeditadas a los márgenes del espacio laboral, por lo que conlleva al fracaso de un desanclaje real y efectivo de la vida pública y la vida privada y en su lugar se comienza a engendrar una suerte de hibridación de ambos espacios.

3.2. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es indicador de la permanencia y seguridad que tiene el trabajador de estar en su puesto de trabajo. Esto se observa en la antigüedad en el empleo y tipo de contrato. Para poder estudiar la estabilidad laboral es necesario tener en cuenta el tipo de vinculación que hacen los trabajadores adultos mayores vendedores de Snowfruit con el microempresario (acuerdos y normas que ambas partes pactan).

Existe una relación laboral desde el momento en el que ellos están vinculados a la actividad de la venta de Snowfruit, es decir, hay una relación de venta de fuerza de trabajo, según Vallecilla (2018), “el fenómeno del trabajo humano en favor de otro, entiéndase como relación laboral, dejó de ser simplemente un contrato o una actividad que debía estar sujeta al régimen de las obligaciones y de los contratos” (p. 32). El vínculo de los vendedores de Snowfruit con Macaroni y la microempresa es de carácter informal, no media ningún contrato.

Ellos no presentan ningún tipo de contratación porque son considerados independientes a la microempresa y Macaroni. Sin embargo, los vendedores de Snowfruit realmente no cumplen con las características para ser trabajadores por cuenta propia, dado que ellos dependen tanto de la empresa Macaroni como de la microempresa para poder desarrollar sus labores. Es decir que ellos son falsos autónomos. En otras palabras, no se configura en un autónomo, porque depende de una estructura organizativa que no está organizada por el vendedor y se le impone desde afuera. Hay unos aspectos clave para identificarlos como falsos autónomos¹²:

1) Dependencia: el trabajador se encuentra subordinado a la empresa, aunque sea de forma no rígida. Los vendedores de Snowfruit cumplen con este requisito dado que ellos dependen de toda una estructura organizativa que es Macaroni y la franquicia con la que estén. Hay flexibilidad en aspectos como los horarios de llegada, pero siempre enmarcados en los tiempos que disponga la microempresa; la empresa, aunque no sea de forma rígida, exige respetar los precios de los productos y uso de uniformes. Los vendedores de Snowfruit están subordinados, en últimas, a las decisiones de la empresa: por precios, por franjas horarias, por uniformes, por sanciones, pueden perder beneficios que brinda la empresa, son supervisados y tienen reuniones constantes.

2) Ajenidad: las herramientas o medios utilizados para desarrollar la actividad son aportados por la empresa. Los vendedores de Snowfruit cumplen este requisito, dado que ellos no son los dueños directos de las herramientas que utilizan a diario para trabajar, ni los microempresarios son dueños, pues la franquicia en últimas es una extensión de Macaroni y cuando una franquicia cierra todo, las herramientas regresan nuevamente a la empresa principal, pues estas son exclusivas de Macaroni, quien las da como parte de la dotación de la franquicia.

De acuerdo con de la Garza (2002) son “estrategias de empleo que no se generan por simples decisiones individuales, sino que están acotadas por estructuras que limitan o posibilitan los cursos de acción” (p.104). Los vendedores de Snowfruit aceptan estas condiciones porque para ellos es una oportunidad de tener un ingreso diario. Además, ellos consideran que el producto es bueno y se vende bastante en la ciudad. Por otro lado, los vendedores entrevistados han dicho que a su edad es muy difícil conseguir un empleo y que, por sus situaciones económicas y familiares, vender Snowfruit es una buena opción, ya que su edad no es una barrera para acceder a este y no pagan por las herramientas de trabajo ni los insumos para vender diariamente.

El criterio de continuidad depende del vendedor de Snowfruit, si puede o no cumplir con las funciones o si le gusta el trabajo. Si bien la continuidad depende de ellos, la empresa Macaroni ha creado unos incentivos para garantizar la permanencia en los puestos de trabajo tanto para las microempresas como para los vendedores de Snowfruit. Macaroni brinda estos incentivos como unos “beneficios” por hacer parte de la empresa. Pero solo pueden acceder a estos si cumplen con determinados criterios impuestos por Macaroni. Uno de los criterios es constancia en los días trabajados. Por ejemplo, para el Plan Mercado, deben laborar 28 días del mes para poder acceder a este. Ana cuenta que “hay que ganárselo, ¿no? Porque a todos no le dan; diarios nos dan ocho unidades de doble sabor, ellos dicen, *la venden y compran un almuerzo*. Pero uno las vende y da lo mismo ganando o a veces se las comen. A uno le entregan eso y uno va vendiendo. Como eso están allí” (Entrevista, sábado 13 de agosto de 2022). Cabe mencionar que el señor Horacio, al ser independiente, no recibe ningún beneficio de los mencionados anteriormente, a lo cual dice:

¹² Franco, I. (2018). *LOS FALSOS AUTÓNOMOS EN LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA COLABORATIVA: Encuadramiento de las nuevas formas de organización del trabajo* [Trabajo de fin de Grado]. Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/20089>

¿Sabe qué le dan a uno? Un cafecito negro y pan, allá donde trabajé... Antes cuando trabajaba con ellos, un mercadito daba a uno, cositas por ahí que no valen la pena. Bueno, lo del mercadito sí. Un mercadito por ahí para ocho días... No lo daban cada ocho días, ni cada mes, sino por alláaaa, por allá cada dos o tres meses un mercado; y había que vender producto y trabajar por 24 días (Entrevista, miércoles 3 de agosto de 2022).

Estos son estímulos por parte de la empresa con la finalidad de poder generar continuidad en sus puestos de trabajo y así, garantizar su permanencia en el mercado. Ahora bien, para asegurar el éxito de sus estrategias, Macaroni hace reuniones mensuales en las cuales está un representante de Macaroni (supervisor), el microempresario y los vendedores. En estas se discute sobre el cambio de plan, las fechas, sobre nuevos productos, la publicidad, aumento de precios y recordar nuevamente lo que es trabajar con Macaroni. Son reuniones de carácter informativo. Cabe mencionar que en estas dan un almuerzo y buscan que sea a modo de integración. Además, con estas reuniones la empresa los motiva para trabajar la jornada completa, a trabajar de domingo a domingo, los 28 días del mes para ganarse algún beneficio.

Por otro lado, la empresa Macaroni, en ocasiones, envía un supervisor (puede ser alguien de la microempresa o un representante de Macaroni) al puesto de trabajo de los vendedores para asegurar que los vendedores de Snowfruit cumplan con sus funciones e informar si estos están en sus zonas de trabajo o si están vendiendo los productos al precio establecido. De acuerdo con Manuel “esto antes no era así, esto era más bueno, uno se hacía donde quería, se caminaba para vender más... si no se tiene dónde hacerse, pues se anda, sino, si, si tiene pues te quedas ahí y a ratos viene alguien de la casa de la micro a ver cómo nos va” (Entrevista, viernes 16 de marzo de 2019).

La antigüedad en el empleo que llevan en promedio los vendedores de Snowfruit es de 7 años. Manuel lleva 15 años, es uno de los más antiguos. Horacio lleva aproximadamente 10 años, Ana 9 años, Fil 5 años, Susana 3 años y Raúl 13 años. Para el caso de los vendedores entrevistados, estos gozan de estabilidad laboral, teniendo en cuenta que han permanecido por más de tres años en esta actividad.

A continuación, se presenta un resumen de las condiciones en la Tabla 5:

Tabla 5: Estabilidad laboral

Vendedor/a	Tipo de vendedor	Años de antigüedad	Tipo de contrato
Horacio	Estacionario	10	ninguno
Susana	Estacionaria	3	ninguno
Fil	Semiestacionario	5	ninguno
Ana	Estacionaria	9	ninguno
Manuel	Ambulante	15	ninguno
Raúl	Semiestacionario	13	ninguno

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas, 2022.

Podría decirse que en este tipo de empleos hay continuidad en el tiempo, es decir, estabilidad laboral y que esta se da por tres factores: 1) los estímulos (los beneficios) que la empresa tiene por hacer parte de ella; 2) el no tener que invertir un capital para acceder a los insumos, ni las herramientas de trabajo; 3) el hecho de que a una edad avanzada es más difícil conseguir un empleo, esto de acuerdo con lo que han expresado alguno de los casos. “Pues que le digo yo, normal, como todo, porque no hay más que hacer. Digamos, uno a la edad mía ya no hay que le den trabajo en ninguna parte” (Entrevista a Fil, miércoles 10 de agosto, 2022).

Pese a que hay inconformidad, aceptan esas condiciones, “entendiendo” que están en la informalidad y a su edad hay mayores dificultades para emplearse:

Tú sabes que a esta edad que tengo yo, no me van a dar trabajo en ninguna parte como a los jóvenes que le van a dar, ¿qué sé yo?, por decir, *voy a conseguir trabajo en "Dollarcity*, allá los empleados siempre son jóvenes (Entrevista a Susana, sábado 6 de agosto de 2022).

Entonces por su edad, los vendedores de Snowfruit entrevistados encuentran en este empleo el medio adecuado para subsistir. En otros casos como el de Manuel, es una ocupación que le permite estar fuera de casa ocupado en algo.

3.3. Remuneración

La remuneración depende exclusivamente del margen de las ventas. Las ganancias pueden fluctuar entre el 19% y 20% sobre el valor del producto sugerido por la empresa Macaroni, y no debe vender a un valor diferente. Por ejemplo, por un Snowfruit de 1.000 pesos, ellos ganan 190 pesos. “Digamos que cada producto paga diferente, por ejemplo, esta popeta no paga el 20% porque vale 1.000 pesos y pagan 190 pesos... no deja nada” (Conversación informal, Manuel, sábado 16 de febrero 2019). Al respecto, Ana dice:

Macaronis tacaños... porque una empresa multinacional debería, uno de hacernos ganar más. Yo una vez alegué a ese Snowfruit grandote que deberíamos de vender a 800 pesos y solo le ganábamos 120 pesos y yo tenía previsto cuando yo entre al trabajo que por cada 100 pesos que le aumentaban ellos nosotros... por cada 200 pesos que le aumentaban nosotros ganábamos 100, pero no. Qué día lo subieron a mil y nos salía a nosotros a 850 pesos, ellos (...) y nosotros nos ganábamos 150. O sea, le subieron 30 pesos más a nosotros y a ellos sí 200 más (Entrevista, sábado 13 de agosto de 2022).

Sus ingresos son producto de las ventas, por lo que es necesario aclarar que son inestables y no hay garantía en ello, ya que puede haber días que se ganan 50 mil pesos, como días en los que no se hacen más de 10 mil. Eso es relativo, como dicen algunos: “40, 50, 30, 60, 70. Eso no tiene pues fijo, no, pero que el bolsillo pelao no se queda” (entrevista a Fil, miércoles 10 de agosto de 2022) o como lo expresa Ana:

Te voy a hablar sinceramente: en esta estación se vende mucho, sobre todo cuando es verano. Hablándolo así, en los precios que ellos manejan y todo eso, uno se puede estar ganando en lo que es lo de la empresa, la empresa uno se va ganando 25 mil, 20, pero uno aquí, manejando los precios de ellos, que es poquito. Por eso los vendedores que no venden Snowfruit dicen *¿Pero ustedes por qué le trabajan a esa empresa?* (Entrevista, sábado 13 de agosto de 2022).

Además, influyen otros factores como el clima o el espacio de trabajo. Cuando llueve, se reducen considerablemente las ventas; cuando es temporada escolar, las ventas son mayores. De acuerdo con Manuel: “en el colegio vende en un momento unos 50 mil y aquí (Iglesia San Bosco) uno no se lo vende en todo el día, y allá lo vende en un ratito (30 minutos) ...eso tiene el colegio” (Conversación informal, septiembre 17, 2019).

Por otra parte, no todos los vendedores cumplen la regla de no subir los precios ya establecidos por Macaroni. Sin embargo, los trabajadores toman su riesgo y lo hacen:

La crispeta... ella estaba a 1.090 pesos por la empresa y supuestamente nosotros lo debemos de vender a 1.200, pero ya cuando hubo el paro, después del paro, hace un mesecito no más, menos, sí, ya lleva como un mes, yo hace tres semanas, ella y yo decidimos subirla a 2.000, porque nosotros lo vendíamos a 1.500. Entonces, en dos mil se le veía más la ganancia de nosotros. Ahora, si la dejamos a vender a 1.500, ellos se llevan como 1.300 y punta, nosotros vamos a ganar como 700, algo así, una cosa así. Ella dice que la subamos, pero yo no estoy de acuerdo con que la subamos más...Y como los plátanos valen dos mil, entonces ellos más fácil ya están enseñados (Entrevista a Ana, sábado 13 de agosto de 2022).

De ahí que, Macaroni utilice mecanismos de supervisión para hacer seguimiento (cada cierto tiempo) para garantizar y verificar que se cumplan sus normas. También está el caso de Susana y Ana que venden otros productos además de Snowfruit, lo cual, como se mencionó anteriormente, esto antes de la pandemia no se permitía. Al respecto, Susana había comentado que antes de la pandemia tenían muchos problemas por vender productos distintos a los de la empresa, pero que con la pandemia eso cambió y no se tocó más el tema. Si bien, tienen otros productos, además del Snowfruit no es mucho lo que ganan por estos en comparación con las ganancias de los demás vendedores de Snowfruit entrevistados que no venden otro producto diferente.

También están los beneficios que la empresa ofrece a los vendedores de Snowfruit los cuales son los siguientes: el plan mercado, el plan padrino, el plan diez mil, el plan cinco mil y el plan paquete. Estos planes son temporales, tienen fechas estipuladas en el año, ejemplo de agosto a octubre está activo el plan mercado y de noviembre a diciembre el plan padrino, así sucesivamente con cada uno de los planes, excepto el plan paquete, este es un plan que es ofrecido diariamente a los vendedores de Snowfruit; este es la entrega de ocho Snowfruit de 800 pesos colombianos, como lo expresan ellos, la empresa diariamente regala ocho Snowfruit de 800 que son 6400 pesos. Fil dice que ese dinero suele usarlo para el almuerzo, Susana para comprar los otros dulces que vende, Ana los ahorra para el medicamento de su hijo, Manuel para transporte y Raúl los guarda para lo que se necesite.

Los días que pueden tener mayores ganancias dependen en gran medida de los espacios que desempeñen su actividad, dado que para algunos puede ser los domingos porque laboran en una zona que es particularmente de ocio como a las afueras de un centro comercial o la ruta de MIO que lleva a esos lugares. Para otros son los días de semana como martes o miércoles porque laboran en zonas escolares. De acuerdo con la observación aquellos que venden en una zona escolar o dentro de una estación de MIO tienen mayor posibilidad de vender más, por tanto, ganar más que aquellos venden fuera de las estaciones o en zonas comerciales, esto puede ser debido a que los niños son los mayores consumidores de este producto. A continuación, en la tabla 6, se presenta un resumen de los ingresos de los vendedores de Snowfruit:

Tabla 6: Remuneración

Vendedores	Ingresos diarios	Ingresos semanales	Bonificaciones (plan paquete)	Ingreso mensual
Horacio	35.000	245.000	No tiene	980.000
Susana	20.000	120.000	6400	486.400
Fil	25.000	150.000	6400	606.400
Ana	35.000	210.000	6400	846.400
Manuel	25.000	175.000	6400	706.400
Raúl	25.000	150.000	6400	606.400

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas, 2022.

Ellos reciben sus ganancias al finalizar la jornada, cuando entregan lo producido del día en la microempresa. Es el sistema después de que el microempresario ingresa los productos no vendidos que arroja el valor de ganancias para ambas partes. No firman comprobantes de pago, ni se les entrega una constancia del total vendido. Los vendedores de Snowfruit confían en que el sistema no se equivoca y que el microempresario es honesto.

Este empleo es la principal fuente de ingreso para cinco de los vendedores de Snowfruit entrevistados. Todos ellos afirman solo subsistir con la venta de Snowfruit.

3.4. Acceso a protección social

El acceso a la seguridad social por medio del empleo es una de las dimensiones que constituye las condiciones de empleo de los trabajadores. Esta tiene en cuenta el acceso a salud¹³, aseguradora de riesgos laborales y pensión. Debido al tipo de relación laboral que tienen los vendedores de Snowfruit con Macaroni y la microempresa, ninguno asume el compromiso de realizar la afiliación a la seguridad social.

Con ellos no hay ninguna garantía de nada. Nunca he tenido derecho de nada, así estaba con ellos...usted trabajando con una empresa y no responden por usted, muy berraco. En el caso que de pronto, Dios no lo quiera, uno está libre y si le pasa a algo a uno, ya verá cómo se defiende (Entrevista a Horacio, miércoles 3 de agosto de 2022).

De los seis adultos mayores vendedores de Snowfruit entrevistados, solo uno cuenta con EPS en calidad de beneficiario. Los demás están en el régimen subsidiado (Sisbén).

Ninguno de los entrevistados cotiza a pensión ni tiene ARL “No, con ellos nada...nada de eso” (Entrevista a Ana, sábado 13 de agosto de 2022).

Los adultos mayores no muestran interés por estar afiliados a la aseguradora de riesgos laborales y pensión, pues como han expresado algunos, a su edad no es necesario “No. pa’ qué, con tener salud es suficiente” (Entrevista a Fil, martes 16 de agosto del 2022). Sin embargo, sí muestran inconformidad con la empresa por no garantizarles el mínimo de protección.

Claro, claro. Siendo una empresa tan importante, ninguno tiene seguro ahí...Hay vendedores que salen descuadrados, que escasamente entregan el carro y el producto. Ni pa' ellos, ni pa' uno. Eso lo tienen que pagar ellos. Puede que se lo hayan comido o se lo hayan robao, tienen que pagar. Tiene un accidente, *de malas, mijo* (Entrevista a Horacio, miércoles 3 de agosto de 2022).

Ana dice: “Uno no puede pelear con la empresa porque lo sacan... Macaroni debía de aportar y ayudar” (Entrevista, sábado 13 de agosto de 2022).

A continuación, en la tabla 7 se muestra un resumen del acceso a seguridad social de los adultos mayores entrevistados:

Tabla 7: Acceso a seguridad social

Vendedores	Tipo EPS	Cotización ARL	Cotización pensión
Horacio	Beneficiario	No	No
Susana	Subsidiado	No	No
Fil	Subsidiado	No	No
Ana	Subsidiado	No	No
Manuel	Subsidiado	No	No
Raúl	Subsidiado	No	No

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas, 2022.

Como se había mencionado anteriormente, los vendedores de Snowfruit deben firmar un documento en donde la empresa no se hace responsable por los pagos de la seguridad social. Esto da cuenta de las nuevas formas de empleo enmarcadas en los procesos de descentralización productiva y la subcontratación laboral (tercerización); el outsourcing, un fenómeno que guarda estrechez con los procesos de precarización laboral.

¹³ La afiliación a la salud en Colombia se puede realizar por dos vías. La primera es por cotización por medio del trabajo, ya sea por cuenta ajena o cuenta propia, la segunda vía es por el régimen subsidiado del Estado por medio del Sisbén (Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales).

4. LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En este capítulo, se describen tres dimensiones de las condiciones de trabajo de los vendedores de Snowfruit: 1) el ambiente laboral, relacionado con los escenarios de trabajo donde desarrollan sus tareas y las condiciones sociales relacionadas con las interacciones sociales de los vendedores de Snowfruit con el microempresario, otros vendedores de Snowfruit, los clientes y otros vendedores informales; 2) el contenido del trabajo, relacionado con las tareas que hacen y su desempeño; 3) los riesgos laborales asociados a la actividad de la venta callejera como adulto mayor.

4.1. Ambiente laboral

Para los trabajadores informales de venta callejera el espacio público es su lugar de trabajo, puede ser a las afueras de un colegio, un parque, una plaza, un centro comercial, una estación de MIO, un semáforo, una esquina de gran tránsito de personas o incluso a las afueras de una iglesia. Por ello, es clave describir aquellos puntos donde se ubican los vendedores de Snowfruit, pues, suelen ser de gran concurrencia, que conecta con supermercados, barrios populares, restaurantes, centros educativos y puestos de salud. Así pues, el lugar en el que se ubican hace necesario desarrollar y desplegar estrategias y formas de actuar relacionadas con sus habilidades para captar potenciales clientes, tomar decisiones sobre la pertinencia de permanecer o moverse.

Por ejemplo, Ana prefiere los espacios cercanos a los colegios pues dice que “este es un buen punto, la gente va y viene todo el tiempo... mucho estudiante” (conversación informal, viernes 12 de agosto, 2022). Raúl prefiere las afueras de los centros comerciales al identificar las disposiciones de los transeúntes:

Yo llevo aquí 5 años. Ya conozco la movida, todos los que pasan. ¿Sí me entiende? Las que cruza aquí, ¿sí ve? Todas pasan por aquí; es un punto bueno, pero si la gente va de afán o no tiene ganas de comerse un Snowfruit, pues no compra (entrevista a Raúl, sábado 26 de enero, 2019).

A continuación, se verá con mayor detalle el escenario de trabajo de cada uno de los casos escogidos:

El señor Horacio se ubica en la autopista suroriental con diagonal 23 en el sector Comfandi del Prado. Hay 4 puntos que son importantes en este sector: el gimnasio Taurus, el paradero de vehículos de transporte formal e informal cerca a Emcali, la zona comercial (taller de bicicletas, tiendas, centro odontológico) y la esquina del bloque Comfandi (el supermercado Comfandi, la torre administrativa, el servicio de EPS y el colegio). Por el sector transita una gran cantidad de personas desde las 6 de la mañana hasta las 6:30 de la tarde. Por otro lado, se encuentran chazas de dulces y minutos, venta de pasajes de MIO, trapos rojos y venta de fritanga. Para el señor Horacio, es más importante el bloque de Comfandi en tanto que, la peatonalización de esa esquina (en especial en las horas de la tarde) permite que compradores del supermercado, asistentes a la EPS y estudiantes presten mayor atención a las ventas informales y se detengan a consumir en lugar de solo pasar rápido como se hace en vehículo motorizado (particular o público).

La señora Susana se ubica a las afueras de una estación del transporte público MIO al sur de la ciudad por toda la calle quinta, específicamente, a unos cuantos metros de los torniquetes de la salida. Cerca de la estación hay un Dollarcity, un centro de salud psiquiátrico, unidades residenciales y una estación de gasolina. La infraestructura de la estación y sus alrededores es amplia y relativamente fresca y permite que diferentes personas oferten, desde dulces y pasajes, hasta servicios de transporte informal de motorratón. Las personas pueden pasar echando ojo o quedarse bajo los árboles unos minutos y en ello, comprar algún producto en alguno de los puestos.

El señor Fil labora en un barrio popular al sur de la ciudad. Este barrio se caracteriza por tener zona ladera con lomas muy inclinadas y una zona plana con una única calle de entrada y de salida al barrio, tener el batallón, ser un sector de alto comercio informal, y ser en su mayoría de estrato 1 y 2. Fil labora en varios sectores del barrio, pero principalmente cerca a los colegios de la zona ladera y parques de recreación para niños ubicado en la parte baja de este. Él no tiene un lugar fijo, sino que se mueve de acuerdo con la hora del día. Cuando no es temporada escolar, explora rutas y labora en la estación más cercana al barrio, cerca de dos centros comerciales, una pista de taxis y piratas que hacen recorridos intermunicipales, una droguería Comfandi, una agropecuaria y una tienda D1.

La señora Ana trabaja dentro de una estación del MIO del sur. Dentro de la misma hay otras ventas informales de alimentos empaquetados como maní y frituras. Se trata de 4 vagones amplios en un lado y unas 6 bahías al otro, es decir, se encuentran 2 puertas de ingreso y salida. Es una de las principales estaciones de la ciudad al conectar el sur con zonas residenciales, universidades, comercios y otros municipios. Alrededor de la estación se encuentran ventas callejeras para compras rápidas (para calmar el hambre): fritanga, frutas, arepas, churros, jugos, chorizos, sándwiches, hamburguesas y chazas; además, hay un granero, dos centros comerciales, una panadería, una tienda D1 y 2 zonas esquineras de transporte informal pirata hacia Jamundí.

El señor Manuel trabaja en el centro de la ciudad, principalmente en el sector de San Bosco, y suele estacionarse cerca de la estación del MÍO que llevaba el mismo nombre del sector, normalmente se hace frente a la iglesia al lado de un paradero de buses. Hay un bloque de apartamentos diagonal al paradero, un andén amplio para peatones con negocios alrededor y frente a la estación: mecánicos, de venta de repuestos para moto, peluquería y alguna tienda de ropa. También hay venta de maní, comida rápida y mango. Según la hora, el señor Manuel recorre la zona pasando por los colegios, pues los descansos y las salidas son la mejor hora para vender.

El señor Raúl trabaja a las afueras de un centro comercial que se encuentra ubicado en la calle quinta, al lado del semáforo que conecta con una estación del MIO, alrededor de esta hay una gran variedad de ventas informales, diagonal tenemos el mío cable, el cual conecta con el sector de Siloé. Además, cerca hay un terreno que suele usarse según las fechas (instalan) para diferentes formas de entretenimiento como el circo o parque de diversiones. Por otro lado, recorre el sitio por los lados del Coliseo del Pueblo, el cual las personas frecuentan para hacer deporte. Alrededor del Coliseo se pueden encontrar diferentes vendedores ambulantes y artistas callejeros. Los espacios en los que suele laborar son puntos de encuentro para la recreación y el entretenimiento (el ocio).

A diario se presenta gran flujo de personas que van a pie o en automóviles, bicicletas, motos, transporte público y piratas.

En síntesis, tres de los vendedores laboran cerca de espacios frecuentados por niños; todos laboran cerca de una estación de transporte público; sólo una vendedora labora dentro de la estación de transporte. Así, es posible observar con mayor detalle cuáles son las prácticas que estos desarrollan en su espacio de trabajo.

Relaciones laborales

Hay tres tipos de vínculos sociales: vendedor-proveedor (microempresario), vendedor-cliente y vendedor-vendedor en la zona de trabajo (pares).

1. Vendedor-proveedor

Los vendedores de Snowfruit tienen una buena relación con el microempresario que están afiliados. Para el caso de la microempresaria del sector alto Meléndez, el trato que ella le brinda a sus vendedores ha permitido que ellos se sientan a gusto trabajando con Snowfruit, ya que les ha dado un trato de formalidad con confianza en el que pueden expresarse sin miedo. Los vendedores que pertenecen a esta microempresa dicen que ella es muy amable y buena con ellos, que no pone problemas para permisos de ausencia en el trabajo o para entrar después de la hora establecida. Susana dice que es muy cariñosa y comprensiva, lo cual le gusta porque considera que la escucha. Respecto a los otros microempresarios, los vendedores dicen que también son amables, que algunas veces en las mañanas al iniciar el turno les ofrecen pan con café o les regalan algo. Sin embargo, son más estrictos, pues exigen el cumplimiento de los horarios y portar adecuadamente el uniforme.

En términos de sociabilidad, se entiende que, para este tipo de vendedor es clave el buen relacionamiento con sus pares y superiores, puesto que, les permite hacer de su actividad algo agradable, es decir satisfactorio.

2. Vendedor-cliente

Los sitios donde normalmente podemos encontrar un vendedor de Snowfruit son lugares en los que converge todo tipo de clientes. Estos pueden ser una señora embarazada, un anciano o un niño, teniendo en cuenta que es un producto que está hecho para todo público. Sin embargo, son los niños y jóvenes quienes más consumen Snowfruit, de ahí, que el lugar de preferencia de muchos sea zonas donde más frecuente este tipo de clientes: colegios, universidades, centros comerciales o centros de recreación para niños como parques con juegos infantiles.

El trabajo de campo reveló que la zona influye en las ventas y las estrategias de venta de cada entrevistado. Por ejemplo, el señor Raúl llega a las 7:30 a la casa del microempresario y sale a laborar a las 9:30, primero al Coliseo del Pueblo y luego a Cañaveralejo. Sin embargo, si ve que no hay mucho movimiento en las ventas, regresa al Coliseo.

Además, se tiene en cuenta que el Snowfruit es un producto versátil con precios asequibles, lo cual los vendedores identifican que es de fácil venta en la ciudad y ellos, a partir de su experiencia, también se adaptan a los entornos en los que venden, creando nuevos conocimientos desde su experiencia con el espacio, como el caso del don Fil al hacer tranzas con los estudiantes o Susana al vender cigarrillos y no mecato identificando que su zona de trabajo es muy frecuentada por fumadores. Al respecto, Espitia (2014) señala que:

En la gestión del conocimiento que allí emerge está representado en el conocimiento tácito, el cual no queda plasmado ni registrado en lugar alguno estando totalmente ligado al grupo de personas que componen la “organización” en cada momento. De esta forma, el saber qué, está mediado por la cultura representada en los valores, instituciones y opiniones; mientras que el saber cómo, está caracterizado a través de las capacidades dadas a través de la experiencia personal y los grupos de expertos (pp. 12-13).

Por otra parte, la cantidad de productos que ellos piden diario para vender depende de sus zonas de trabajo, debido a los tipos de clientes que frecuentan esos espacios. Por ejemplo, Fil pide más paquetes de Snowfruit pequeños porque es lo que más consumen los niños de primaria y solo dos o tres paquetes de crispetas porque es el producto que menos se vende. En cambio, Ana prefiere llevar más paquetes de crispetas, que de Snowfruit pequeño porque en su caso es lo que más vende.

Fil y Raúl se destacan por ser carismáticos (a través de la cercanía y la jocosidad), lo cual utilizan como una estrategia de venta. Al preguntar por el estado del cliente en una interacción de venta callejera,

siendo esta tan corta, y al permitir fiar a algunos compradores (estudiantes y padres o madres de familia) diluye un poco el límite entre el vendedor de Snowfruit y el cliente generando incluso una relación de vecindad con ellos, como el vecino de la tienda que cada año tiene cuaderno nuevo para llevar la cuenta. Mientras tanto, los demás vendedores se atienen a la relación vendedor y comprador.

3. *Vendedor-vendedor*

Es importante el relacionamiento con otros vendedores porque hay colaboración. Miralles (2010) señala que las redes de apoyo de los adultos mayores que se establecen en los lugares de trabajo donde se desempeñan favorece sus potencialidades en tanto que las redes informales tienen un alto componente afectivo, especialmente con sus pares etarios, pues, aunque su trabajo sea individualizado, sigue implicando una relación cara a cara con otros.

En sus jornadas laborales lo diferente es todo lo que sucede a su alrededor y las interacciones que ellos tienen con otros; en periodos largos de inactividad en los que se vende poco los vendedores de Snowfruit buscaban entablar algún tipo de conversación con los otros vendedores. Esas pequeñas interacciones marcan la diferencia, puesto que, contribuyen a hacer de su jornada más agradable, se notan más a gusto al poder relacionarse. Susana afirma que uno de sus clientes frecuentes es quien más le alegraba el día, pues la visita y compra diariamente, al mismo tiempo que la acompaña y conversan; Ana es una mujer que le gusta hablar mucho y constantemente está poniendo conversación a los otros vendedores informales, así se le pasa más rápido la jornada, también dice que al llevarse bien con sus compañeros de Estación le pueden colaborar cuando necesita ausentarse como para ir al baño o almorzar. En esos periodos de inactividad se apoyan entre vendedores y hacen su día a día más ameno. “Periodos más o menos largos de inactividad, soportados gracias a un poco de ayuda social” (Castel, 2010, p.132).

4.2. **Contenido del trabajo**

Hay momentos agitados, en los que el formalismo o el carisma no son tan importantes como ser ágil y probar el carácter para no dejarse sobresaltar por y frente a los clientes más “azarosos” o “groseros”, como pueden ser las multitudes de niños o adultos al finalizar una manifestación o en un evento musical.

Por ejemplo, en un día de movilización en el marco del estallido social del 2021, un vendedor de Snowfruit de aproximadamente 75 años estaba vendiendo por el lado de la Gobernación, llevaba su carrito y su uniforme completo. En el proceso de venta, el señor tuvo dificultades para dar las devueltas debido a dos factores visibles: 1) no contaba con sencilla para hacer los cambios y, 2) se le dificultaba hacer cuentas matemáticas de forma rápida, por lo que algunas personas tendían a hostigarlo. Entre los cambios que debía dar, estaba el de una señora que le dio un billete de 5 mil para pagar 2 Snowfruit de 600, y el de una señora que le dio un billete de 2 mil para pagar un Snowfruit de 800. Este joven, muy azaroso, trata de arrebatarse un billete de mil al vendedor logrando romperlo y le reclama haberle entregado un billete roto. El vendedor le responde “eso es porque usted me lo arrebató”. Ante el reclamo de quienes veíamos, el joven simplemente se rió y se fue. El vendedor tiene los billetes arrugados tal como se los pasan; se le ve tensionado para dar los cambios y al hacer los cálculos matemáticos (sumas y multiplicaciones).

En situaciones como esta, es posible que algunos clientes aprovechen para engañar y robar al vendedor.

Cuando los clientes se aglomeran para comprar, se observó altos niveles de estrés de los vendedores que tienen dificultad para atenderlos uno a uno y realizar la devolución de los saldos. En situaciones como estas, los vendedores realizan diferentes acciones como apoyarse en otras personas, marcar una línea de respeto levantando la voz con las personas groseras. Manuel dice: “Eso tiene el colegio,

se vende mucho, se le viene todo el mundo y si uno es bobo lo tumban y termina perdiendo” (conversación informal, 20 septiembre de 2018).

La salud física se impacta en el trabajo de Snowfruit. A menudo se escuchan las siguientes quejas: tanto tiempo parado ya me duelen las piernas, pero toca; si duele busco sentarme (Fil viernes 19 de agosto, 2022); puesto que esta actividad la realiza de pie y caminando. Algunos vendedores para evitar esos dolores o no tener que pasar tanto tiempo de pie prefieren llevar una silla para descansar. Tres de los vendedores entrevistados llevan su propia silla; muchos de ellos al ser estacionarios la consideran necesaria, dado que en los espacios en los que laboran no hay dónde sentarse. Fil al ser un vendedor semiestacionario, prefiere no llevar silla porque se suma a la carga del carrito. Sin embargo, pasa gran parte de la jornada de pie, solo en algunas ocasiones se sienta en un andén frente a la entrada principal del colegio. De acuerdo con Román, et al., (2016), la funcionalidad de las personas es afectada por su estado de salud, a su vez, limita sus actividades.

Los carritos que transportan de un lado a otro, son relativamente livianos, pero las llantas que tienen son muy pequeñas y se atascan entre las grietas de los andenes y calles, dificultando su movilización. Los adultos mayores en ocasiones piden ayudan a otras personas u otros vendedores de sus zonas para subirlo a un andén alto. Producto de la experiencia, reconocen los baches y aprenden a fluir por las vías, evitándolos.

En sí, una buena jornada, según los vendedores de Snowfruit, tiene dos características. Primero, de tipo económica en cuanto asegurar ventas mínimas de 20 mil pesos diarios les permite suplir sus necesidades básicas con el acumulado al final del mes. Segundo, de tipo psicológico, esto es, que no haya malos tratos de parte de los clientes hacia ellos o comentarios negativos contra el producto que deban aguantar escuchar (por ejemplo, padres o madres que no desean comprar el producto para sus hijos, por lo que dicen que son “aguas sucias”).

4.3. Riesgos laborales

Si bien, todas aquellas situaciones que puedan ocasionar algún tipo de peligro en el contexto del desarrollo de una actividad son considerados riesgos laborales, hay que tener en cuenta que varían de acuerdo con las edades de quienes están desarrollando dichas tareas. En el caso de un adulto mayor hay que tener en cuenta que con el aumento de los años algunos problemas de salud se pueden acrecentar como los problemas de sueño o dolores musculoesqueléticos, pérdida parcial de algunos sentidos como la vista o la escucha, entre otros, por lo que estos pueden ser más propensos a riesgos en el trabajo. Además, los riesgos son inherentes a la actividad, por lo que es importante resaltar cuales son los principales riesgos laborales en la actividad de la venta callejera de Snowfruit, teniendo en cuenta que esta se desarrolla en el espacio público.

Para el caso de los adultos mayores de Snowfruit se tuvo en cuenta los siguientes aspectos relacionados con los riesgos por su actividad:

Ambientales, locativos y sanitarios

Estos tipos de riesgos están relacionados con el clima, los riesgos públicos (delincuencia común) y con las adecuaciones del espacio de trabajo, en este caso el espacio público, por lo que sería las calles y andes. Hay que tener en cuenta que cada espacio de trabajo tiene sus particularidades, de modo que es importante describir cada uno:

El sector que labora el Horacio es de bastante tránsito peatonal, hay mucho ruido ambiental y emisión de smog, por el gran flujo de personas y todo tipo de vehículos que transitan por ese lugar; las calles están en buen estado, pero no cuentan con una rampa para personas con alguna condición de discapacidad; los andenes están en buenas condiciones lo que permite caminar sin tropiezos, no obstante, no son muy amplios. El ruido a veces no permite a los clientes escuchar al señor Horacio, dado que él habla en un tono muy bajo, lo cual dificulta al momento de vender, sin embargo, sabe gestionar y tomar las cosas con calma. Es un sector limpio, no se observa basuras regadas o se perciben malos olores.

Además de ello está la delincuencia común, del cual ha sido víctima en dos ocasiones en las que le han robado su celular, por lo que ha optado ser mucho más precavido. Pese a ello, considera que ha corrido con suerte, pues no le han robado su producido o el carrito y que es un entorno seguro. Esto también se debe al sector en el que está, dado que es la zona de Comfandi, esta tiene cámaras y guardas por varias partes. Considera que el clima le ha afectado más que la delincuencia. Pues, en las oleadas de calor o de intensas lluvias la sombrilla no permite protegerse del todo, además, dice que cuando hay muchos días lluviosos estos perjudican las ventas.

En general el sector es bueno, tanto para las ventas informales como en infraestructura, puesto que está en buenas condiciones y cuando llueve mucho puede hacerse bajo el techo del supermercado Comfandi. Cuando debe ir al baño toma prestado uno que está dentro del supermercado; cuando termina su jornada suele pedir ayuda a alguna de las otras vendedoras informales del sitio o alguno de los motorrones para bajar el carrito del andén.

Susana también está expuesta a los contaminantes por gases vehiculares; las calles que debe transitar de la casa de la microempresaria a su zona de trabajo están muy deterioradas, muchos huecos y desniveles, pero su lugar de trabajo si cuenta con andenes en buen estado, tienen ramplas para personas con alguna condición de discapacidad y son andenes espaciosos, es decir, estos permiten mejor movilidad de las personas en el espacio. Por otra parte, este lugar cuenta con buena arborización, lo cual lo hace fresco para esos días calurosos, cuando llueve ella se hace dentro de la estación, pues la sombrilla que tiene esta en mal estado y fácilmente el viento en lluvias torrenciales la desbarata. Para ella la lluvia es su peor enemigo, dado que reduce su venta y debe refugiarse. Además, considera que la zona es segura, otra de las razones por las que le gusta trabajar en ese espacio.

La zona en la que labora tiene Fil varias colinas muy inclinadas y las calles en muy mal estado, mucho flujo de motoristas y transeúntes, la mayoría anda sin cuidado alguno, por lo que Fil siempre está alerta por donde va, siempre camina muy cerca al andén, pero no sobre este porque tiene suelos muy irregulares y prefiere evitar riesgos, además porque es complicado caminar con el carrito. Constantemente está expuesto a sufrir accidente por un motorista. A veces en sus recorridos lo acompaña el señor que vende obleas en el colegio, este suele colaborarle con el carrito en espacios en los que es difícil movilizarlo. Fil dice que siempre es bueno tener a alguien con quien estar. Respecto a los robos dice que trabajado con la venta de Snowfruit no ha sido víctima de estos y no considera que le afecte, ya que en general es distinguido en el barrio, lo que le permite sentirse tranquilo al andar sus calles.

Normalmente no lleva su sombrilla, por lo que está expuesto gran parte del día al sol, pese a eso no considera que sea necesaria, dice que le gusta el sol y este hace que su trabajo sea bueno, caso contrario dice sobre la lluvia, esta entorpece el ir de un lado a otro y esos días la venta reduce.

Ana para llegar a su zona de trabajo usa el transporte público, dado que le da miedo caminar las calles por su problema visual. Los pisos y andenes de la estación están en buen estado, sin embargo, los cruces son inseguros porque a veces los semáforos no funcionan bien, lo cual genera trancones, a veces accidente porque falta de responsabilidad vial. Ana dice que ya ha tenido sus accidentes con el MIO por ese detalle. También está muy expuesta ruidos fuertes, principalmente por los buses de MIO, lo que a

veces dificulta poder escuchar de manera clara a sus clientes; al estar dentro de la estación, esta resguardada de las inclemencias del clima (fuertes oleados de calor o lluvias), razón por la cual prefiere laborar en ese espacio y lo considera seguro.

Respecto a la delincuencia común, dice no haber sufrido ningún tipo de robo, pero que sabe de otros compañeros que sí, considera que es de las cosas le da miedo del trabajo en la calle, pese a ello, considera que siempre que tenga su fe en Dios eso no pasará.

El sector en el que está Manuel es altamente contaminado por basuras expuestas, malos olores e insectos. Manuel lo pasa por alto, trata de no pasar por esos espacios y si lo hace, es de forma rápida; los andenes del sector San Bosco están en buen estado, son amplios y bien distribuidos, por lo que movilizarse es cómodo. Hay otros sectores que son todo lo contrario, sus calles están llenas de huecos que dificultan mover el carrito. Su sombrilla está en buen estado, no obstante, dice que no siempre lo protege de la lluvia, ya que es muy pequeña. En temporadas frías normalmente se refugia en algún almacén.

Donde él normalmente camina para vender es considerado inseguro por robos y accidentes que se dan con mucha frecuencia en el lugar, pero él considera que eso no es un problema para trabajar; dice que esos son los riesgos que se está al trabajar en la calle. Dice que se siente cómodo vendiendo en la zona por ser parte del centro de la ciudad, ya que hay todo tipo de personas durante el día.

Algunos espacios por los que camina Raúl tienen calles en buen estado, otras llenas de huecos y andenes muy altos. Le gusta laborar cerca del centro comercial porque mantiene limpio, libre de basuras, dice que le gusta donde normalmente desarrolla su actividad porque cuenta con lugares con sombra para resguardarse del sol.

El riesgo de sufrir algún tipo de accidente de tráfico es manifestado por algunos de los casos; algunas de las causas de los riesgos de accidentes o robos se ha dado por descuido, despiste, es decir falta de atención, Ana por ejemplo dice que ha tenido algunos, debido a su problema visual y porque se le olvida poner atención en el cambio de semáforo exclusivo del MIO. Fil por los andenes en mal estado, prefiere andar por la calle, lo que lo ha expuesto a motoristas irresponsables que lo han golpeado, Raúl por los semáforos en mal estado y la imprudencia de algunos conductores también ha sufrido accidentes, de acuerdo con él es porque en ocasiones es despistado. En el caso del señor Horacio que ha sido robado dijo que fue por un descuido mientras atendía a unas clientes.

Desde la observación de sus jornadas, se afirma que los riesgos, entendidos como aquellas condiciones en que se realiza el trabajo que propician accidentes, generan discapacidades, deterioran la salud del trabajador y ponen en peligro su vida (Tamayo, 2017), son en contra de su salud y bienestar físico y psicológico. La exposición a la calle (incluso la posibilidad de sufrir un accidente de tránsito al caminar donde los microempresarios o sus casas o permanecer en sus lugares de trabajo) conlleva en sí misma daños a largo plazo, aunque no se perciban como apremiantes. No perciben las condiciones de la calle como riesgosas para sí, y es negativo el hecho de que llueva porque sus ventas disminuyen drásticamente.

Físicos y psicológicos

Los vendedores deben prestar más atención aún, pues en medio del afán, los niños, por ejemplo, pueden aprovecharse de sus movimientos y agilidad mental para insistir, hostigar o estafar a los vendedores de Snowfruit. Esta es una situación en la que prueban, por decirlo de alguna forma, su temple para tomar el control de la situación (hablar fuerte, pedir un momento, ser más ágiles) y aprovechar las ventas, especialmente cuando se trata de muchas personas al mismo tiempo (como en los descansos en

el colegio o al final de una movilización). Acá su salud física y psicológica se pone sobre la mesa, ya que pueden experimentar estrés, enojo o ansiedad.

En relación con los escenarios y según sus propias experiencias, los vendedores identifican la delincuencia común como situación de riesgo. La violencia que pueden experimentar en caso de sufrir algún tipo de robo (física, psicológica, económica): “que lo quieren robar a uno...pues, así que lo *embolatan* a uno acá, pero así en la calle atracarme, no. En el MIO he escapado de matarme varias veces en el mío, en lo regular porque yo no veo bien. Una vez el MÍO me arrastró allá (Señala la calle principal)” (Ana, entrevista, sábado 13 de agosto, 2022). Algo no percibido como tal es la misma afectación en su salud producto de las caminatas largas, el ruido, los gases vehiculares contaminantes o cambios climáticos abruptos de la ciudad. De hecho, a este último respecto, se refieren a la lluvia como un elemento que les afecta económicamente porque las personas no se detienen a comprar, menos un producto frío. Para ellos cuando el clima no es favorable (sol picante), tienen pérdidas significativas, pues cuando llueve las ventas son pocas y a veces nulas. Susana señala: “Puedo ganarme hoy 20 mil o 7 mil; mañana llueve, puedo no vender nada. Nos perjudica el factor clima. Esto es así” (Entrevista, sábado 06 de agosto de 2022). Por lo cual, han manifestado que les produce preocupación o mucho estrés cuando es temporada de lluvia.

Las exigencias de la tarea, en cuanto a carga mental se refiere, en los vendedores de Snowfruit se observa que están expuestos a mantener un nivel de atención alto cuando se ven envueltos en varias cosas a la vez, como atender, dar cambios, hacer cuentas aritméticas bajo precio, entre otros. Por otro lado, están las cargas físicas como las posturas forzadas cuando deben movilizar el carro de un lado a otro y este se estanca o debe subirse a un andén alto o pasar por una colina muy inclinada, de ahí resulta el cansancio o fatiga al momento de desarrollar su actividad, también de las largas caminatas bajo el sol o pasar gran parte de la jornada de pie como el caso de Fil o el caso de Susana que al llegar a su puesto de trabajo lo primero que hace es organizar la mercancía, acomoda su silla y se sienta, pasando gran parte de la jornada sentada, pocas veces se para, lo hace mayoritariamente cuando debe ir al baño; finalizar la jornada ella va acompañada de otro vendedor de Snowfruit que trabaja dentro de la estación, Susana lo espera siempre porque él le ayuda a subir el carrito en los espacios que se le han dificultado, especialmente la colina que esta antes de la casa de la microempresaria. Además, dice que es mejor ir juntos porque hay muchos lugares muy solos y a ella le da miedo.

En general, todos están expuestos a contaminantes por gases vehiculares, a altos ruidos, a caídas por andenes en mal estado, cinco de los seis a las inclemencias del clima; uno de ellos está expuesto a insectos y malos olores; dos han sido víctimas de la delincuencia común por descuido; tres de ellos pasan parte del tiempo de su jornada de pie (caminando); Todos tienen sobre esfuerzo físico por el carrito; esfuerzos mentales por los cálculos matemáticos bajo presión, estrés/frustración por las bajas ventas o malos tratos por parte de clientes. Todos consideran que el mayor riesgo al que están expuesto es la delincuencia común. Pese a todo, ellos están satisfechos con su empleo y afirman que es bueno.

4.4. Experiencia propia

Como investigadora de este tema quisiera compartir algunas vivencias, pero más que compartir experiencias vividas con ellos quiero hablar del aprendizaje.

Como se había mencionado en la estrategia metodológica mi primer acercamiento con los vendedores fue en primera instancia de cliente, es decir, cada que pasaba por alguno de los lugares que ellos trabajan, arribaba y compraba algo, luego les ponía conversa un ratito y me iba; también me paraba desde las estaciones unos 30 a 50 minutos (lo hice en muchas ocasiones) a observar la zona y qué tanto ellos hacían, así podía analizar de cierta manera sus dinámicas de trabajo. En otras palabras, los primeros

acercamientos con los adultos mayores de Snowfruit fue como cliente regular en sus lugares de trabajo con la idea de crear familiaridad y confianza.

Al inicio la ansiedad me invadía y creía que al hablar de mi interés por su vida laboral para la investigación muchos de ellos dirían que no. Pero realmente fue todo lo contrario, todos estuvieron dispuestos a colaborar y con amabilidad aceptaron ser acompañados y entrevistados durante sus jornadas laborales. Incluso algunos de ellos se ofrecían a recomendarme otros vendedores que podían hacer parte de la investigación, que quizá podían brindar más información. Como el caso del señor Fil que me recomendó a la señora Ana; su ayuda recomendándome otros vendedores facilitó mucho el proceso de recolección de la información. Cabe decir que, primero realice observación y luego observación participante, ya que, acompañé en varias oportunidades a algunos de ellos en una jornada laboral, cosa que no fue fácil para mí, pues comprometía adaptarme a sus condiciones de labor, por no decir que someterme, dado que no soy una persona que le guste caminar y no estoy acostumbrada a estar muchas horas de pie, lo que implicaba un desgaste físico para mí; desde un principio sabía que sería complejo, pero en últimas lo disfruté porque generé rapport; pude compartir muchos momentos agradables con ellos y saber un poco más allá de sus trabajos como anécdotas de su pasado, amores y locuras. Puesto que no me limitaba a solo hablar sobre su situación laboral o la empresa; todo ello, hizo de esta experiencia investigativa más amena y me permitió sobrellevar esos momentos difíciles como tener que caminar el barrio Meléndez colina arriba.

A continuación, se añade un fragmento de lo descrito en mi diario de campo:

Hoy viernes 24 de agosto, 3:30 p.m. me acerque a el Señor que vende Snowfruit en San Bosco, le compre uno de 600, charlamos un ratito sobre el clima, me presente, le dije que era estudiante de la Universidad del Valle, me dijo que se llama Manuel; le expliqué que me gustaría de vez en cuando charlar con él y sobre su trabajo y, acompañarlo durante su jornada de laboral, dijo –sí, que no hay problema, luego hablamos sobre lo malo que me parecía el transporte, y luego me fui; al otro día me quede dentro de la estación a observar que hacía (sábado 25 de octubre), podía ver que en los ratos donde no vendía, él solo se quedaba mirando a las personas pasar (¿qué pensará?, ¿tendrá teléfono?), y por ratos se iba y se paraba en el semáforo al lado del vendedor de *vive 100* a conversar, (parecen llevarse bien), luego volvía a hacerse donde más pasa tiempo, por donde la gente hace fila para tomar la ruta de mío A02 (parafraseo tomado de mi diario de campo, *mis primeros acercamientos*, viernes 24 y sábado 25 de agosto de 2018).

“¿Cómo se sienten con su trabajo?”, fue de las primeras preguntas que hacía para poder hacer una comparación entre cómo percibe el individuo su trabajo y cómo lo concibe quien investiga, esto surgió a partir de las primeras entrevistas informales que realice, pues evidencie que, lo que yo consideraba “desfavorable”, como el caminar más de 5 kilómetros para poder vender o estar muchas horas (alrededor de 4 a 5) bajo el sol, para algunos de ellos no eran percibidas de forma negativa, es decir, en su cotidianidad esas caminadas u horas de sol son una situación que han naturalizado, mientras que desde mi percepción (de afuera –etic-) estas condiciones sí son de carácter negativo, teniendo en cuenta lo que dice Restrepo que “en la labor etnográfica se conoce como emic y etic dos perspectivas analíticas diferentes [...] la etic es la que los antropólogos que no son miembros de la cultura elaboran sobre ella.” (2016, p27), es lo que me llevó a pensar las cosas de manera más crítica, lo cual traté de hacerlo con calma, porque tal como dice Guber que, “sin perder el sentido crítico y capacidad de asombro se trata de confiar que se llegará alguna parte, es decir, que todo aquello tiene alguna lógica y que esa lógica es la perspectiva del actor” (2004, p.139).

Otro aspecto destacable de este proceso investigativo es que debía tener en cuenta, que los vendedores de Snowfruit no son siempre fijos en sus puestos de trabajo y que para poder realizar el trabajo de campo debía moverme justo con ellos. Estos no suelen siempre quedarse en un punto de manera estática, sino que varía según las ventas, cuando estas no son regulares, por lo general se dan un

recorrido por el lugar, “una vuelta a la manzana”, como se mencionó anteriormente y tal como lo expresó uno de los vendedores, “si me va mal aquí, se organiza uno allá, hay que tener varios puntos y estarse moviendo, dar un recorrido, porque si no, no se vende nada (Entrevista a Raúl, sábado 26 de enero, 2019). Por lo que implicaba para mí caminar largas distancias con ellos para poder saber más sobre su labor; terminaba agotada, sin embargo, en las caminatas solían ser los momentos donde más charlaba con ellos y aprendía sobre su día a día como vendedor, además me llevo a comprender lo que significaba para algunos el poder caminar: la idea de sentirse sanos y útiles para ellos mismos, sus familiares y la sociedad.

Por último, este es un trabajo muy repetitivo, que conforme avanza el día es agobiante, estresante porque es en general lo mismo, no ha mucha variación de un día a otro, no importa el lugar de trabajo, por lo que, para mí en ocasiones se tornaba aburridor, en especial cuando acompañaba a aquellos vendedores que no eran de hablar mucho. Sin embargo, destaco que eso posibilitó prestar mucha más atención a otros detalles como la relación vendedor-cliente o vendedor-vendedor, o sus expresiones fáciles al pasar de las horas. Hubo momentos que para romper el silencio ponía cualquier tema sobre noticias o algo que hubiese ocurrido en ese momento. En el acompañamiento en sus jornadas laborales entendí la importancia que algunos de ellos les da la compañía como el caso Fil quien se alegraba mucho cada que yo iba a charlar con él y decía que trabajaba más a gusto cuando lo acompañaba, puesto que tenía con quien conversar y pasar el rato, por así decirlo: aprendí el callar y escuchar, de valorar las compañías, la importancia de crear empatía con quienes nos abren las puertas de sus experiencias.

5. CONCLUSIONES

El eje central de los hallazgos principales se desarrolla a partir de la descripción de las condiciones laborales de los adultos mayores vendedores de Snowfruit en Cali en el año 2022. Con el fin de contribuir al conocimiento sobre cómo son las condiciones laborales de los adultos mayores que están inmersos en el mercado laboral informal.

Los referentes conceptuales permitieron construir las categorías analíticas del estudio, las cuales se reflejan en las dimensiones de estabilidad, jornada, remuneración y acceso a seguridad social, que hacen parte de las condiciones de empleo; las dimensiones de ambiente, contenido de trabajo y riesgos laborales, que conforman las condiciones de trabajo. Estas hicieron posible realizar la descripción de las actividades rutinarias en la jornada laboral y en esa misma línea, sus condiciones de empleo y trabajo.

Al utilizar una metodología cualitativa, haciendo uso del diseño etnográfico y sus técnicas de observación y la entrevista semiestructurada permitió describir las condiciones laborales de los vendedores de Snowfruit de la tercera edad y, a su vez dar cuenta sobre cómo se configura este tipo de empleo, más allá de solo cuantificar los datos, dado que en esta investigación se realizó aproximaciones a la realidad de las condiciones laborales de los casos.

Como conclusiones del estudio se destacan los siguientes:

Los vendedores de Snowfruit cumplen con el paradigma social de que las personas que están en la informalidad son personas de baja escolaridad, bajos ingresos económicos, ser migrantes, desplazados, es decir, personas en condiciones de vulnerabilidad. De acuerdo con Maldonado y Yáñez (2014) cumplir con estas características acrecienta las probabilidades de seguir trabajando en la vejez y en condiciones precarias.

La relación laboral entre la microempresa de Snowfruit y los vendedores es altamente flexible, con atributos del outsourcing; debido a que el contrato laboral es oral, presenta altas facilidades de acceso en la vinculación laboral, beneficios por parte de Macaroni y limitada autonomía porque se rigen a los horarios de la franquicia. Este tipo de relación maneja una falsa autonomía, ya que en la jornada de trabajo se impone el límite de 8 horas diarias. Sin embargo, estas horas laboradas no brinda los ingresos necesarios que permita cubrir de forma satisfactoria sus necesidades. Esto coincide con lo encontrado por González (2017).

En términos de estabilidad laboral, este es un empleo altamente estable, pese a que no cuentan con un contrato laboral por escrito que los ampare, por lo que el contrato en estos casos no es sinónimo de estabilidad. Además, ellos no presentan incertidumbre por quedarse sin trabajo. No presentan temor por perder el empleo porque lo consideran estable y se sienten a gusto con él, es decir, los vendedores de Snowfruit se sienten satisfechos manifiestan estar agradecidos con el empleo porque los beneficios recibidos cumplen con sus necesidades primordiales como pagar vivienda y comida. Esta satisfacción se refleja cuando expresan que este empleo les permite trabajar a su edad y que el Snowfruit es un buen producto, es decir que es un producto conocido, que gusta y se vende bastante.

La jornada laboral, aunque no tiende a ser extensa, en algunos casos es superior a las 8 horas, dado que, son en últimas los vendedores quienes asumen la idea de que deben laborar más para producir más (autoexplotación, pues es el sujeto quien en últimas depende de sí, y debe, por ende, exigirse). Ese “auto explotarse” es el disciplina-miento de los cuerpos, que se presenta en trabajos flexibles.

En relación con la remuneración, ellos no tienen un salario fijo y su promedio mensual es menor que el mínimo legal vigente, otra razón por la que, se ven obligados a trabajar más tiempo para poder aumentar sus ingresos y, así poder suplir sus necesidades económicas. El salario promedio de ellos en la mayoría de los casos no supera los 850 mil pesos colombianos. Ninguno recibe dinero por concepto de

pensión. De acuerdo con Maldonado y Yáñez (2014) este es un factor determinante en la continuidad dentro del mercado laboral de un adulto mayor.

Entre las principales repercusiones que tiene este tipo de actividad en los adultos mayores están las largas caminatas bajo el sol, extensas horas de pie o sentados y con malas posturas. Sin embargo, desde el punto de vista de ellos no son percibidas de forma negativa, es decir, en su cotidianidad esas caminatas u horas de sol son una situación que han naturalizado, mientras que desde afuera (etic) estas condiciones sí son de carácter negativo. Por otra parte, están constantemente expuestos a las inclemencias del clima, la cual provoca enfermedades estacionales como la gripe en temporada de lluvias o agotamiento por calor e insolación en las temporadas de calor, la inseguridad y contaminantes de las calles (riesgos públicos como delincuencia; gases vehiculares, constante ruido). Por lo anterior, podemos señalar que en términos de riesgos el mayor de ellos es la constante exposición a los cambios climáticos. Pero este es más percibido por ellos más como un factor que altera las ganancias del día que su estado de salud.

Además, estas tienen una repercusión en la subjetividad del individuo, dado que lo pone en un doble sentido de sí mismo, es decir, se le orilla a sacrificarse más allá de sus posibilidades. Este asume riesgos priorizando unas necesidades por encima de otras para poder de alguna manera subsistir sin importar las consecuencias a largo plazo. De manera que, se concluye que este tipo de actividad es desfavorable en términos de la salud.

La venta informal de Snowfruit es una actividad que implica un esfuerzo físico repetitivo considerablemente duro para una persona de la tercera edad. Ya que, transportar el carrito de un espacio a otro no es sencillo, pues el carrito carece de las adecuaciones necesarias para movilizarlo, por lo cual perjudica las muñecas de los trabajadores; el mal estado de los carritos provoca la deficiencia en la calidad del trabajo. Además, hacer cálculos aritméticos bajo presión, causa altos niveles de estrés y ansiedad, lo que provoca una inadecuada ejecución de su actividad. No obstante, hay que tener en cuenta que los mantiene útiles, es decir, mantiene su mente activa, ya que están constantemente ejercitándola.

Esta actividad ayuda a los adultos mayores a hacer frente a sus necesidades, la estabilidad económica se presentó como beneficios prioritarios y de especial importancia en la vejez. Sin embargo, para algunos casos este tipo de empleos se ve como una fuente de ocupación y distracción. En otras palabras, el trabajo contribuye a los adultos mayores a cubrir sus necesidades de reconocimiento. Además, para los vendedores de Snowfruit, los procesos de socialización en sus puestos de trabajo adquieren mayor importancia, puesto que, además de representar soporte para la realización de actividades, también cumple la función de cuidado y reconocimiento. Se concluye que, para algunos casos el trabajar en la etapa de la vejez no es necesariamente por cuestiones de necesidad, sino que va más encaminado a la idea de ser útil.

Hallazgos emergentes

Este es un empleo altamente estructurado que cuenta con todas las connotaciones para ser un empleo de carácter legal; que empresas como Macaroni utilizan estrategias legales discursivas del neoliberalismo para garantizar el éxito de su empresa a partir de las ventas al detal con el rebusque, al considerarse rebusque estos se desentienden de los trabajadores y los trabajadores lo perciben como parte de estar en una situación de rebusque y no como un empleo formal.

Otros hallazgos importantes: el hecho de que es un trabajo estable que da cuenta que la estabilidad como dimensión es mucho más amplia que el conjunto de variables que la conforman legalmente; las mujeres tienden a estresarse más cuando hay aglomeración de clientes en especial cuando

son hombres porque algunos de ellos de formas indirectas y en doble sentido les dicen cosas incómodas; por otro lado perciben la calle de manera más inseguras, por lo que prefieren siempre estar en compañía de alguien al momento de salir a trabajar o regresar a la microempresa.

Vetas de análisis

A partir de este estudio surgen muchos interrogantes y quizás los más importantes para trabajos futuros serían:

- ¿Cuál es el papel del Estado en la regulación de este tipo de empresas?; su tipo de participación en estas dinámicas del mercado laboral informal.
- Más allá de las condiciones laborales de un adulto mayor que trabaja en la informalidad queda para futuras investigaciones analizar las implicaciones que estos empleos pueden tener en las relaciones familiares y su calidad de vida por fuera de lo laboral.
- Otros aspectos para tener en cuenta son las cuestiones de género, pues se evidenció que en este tipo de empleo es más común encontrar hombres que mujeres, por otro, lo generacional, pues se evidencia que igualmente son más los adultos mayores trabajando en este tipo de empleos, por lo que, cabría hacer un balance comparativo entre las razones (motivaciones de los jóvenes) para trabajar de labores de los jóvenes y los adultos mayores a partir de este tipo de empleos.

Reflexión

Incorporar la reflexividad a la práctica etnográfica que lleva a entender que el conocimiento se genera también desde nuestros interrogantes y subjetividades, así como desde quienes hacen una participación comunicativa para la investigación, que puede ser angustiante como desalentador al inicio, porque el investigador también se ve atravesado por un crisol de sentimientos y sensaciones. En este sentido se puede plantear que se confirma lo enunciado por Guasch (2002).

La persona que investiga en el campo pasa por una amplia gama de sentimientos que van desde la euforia a la depresión. La ansiedad, la desilusión, y la creencia de que la investigación no podrá llevarse a buen término son también sentimientos frecuentes (p. 45).

El trabajo informal en las ciudades se ha convertido en una estrategia de sobrevivencia para muchas personas que no cuentan con un trabajo estable y ven en este una fuente de ingreso para poder vivir y tener una entrada y así sostener sus hogares. Las personas en condiciones de vulnerabilidad son las principales en acceder a este tipo de actividad, puesto que no tienen aspiración de tener una pensión y mucho menos a tener derecho a asegurarse sobre riesgos laborales. En el caso de un adulto mayor, en términos formales este ya no aplica para una pensión.

¿Por qué este público receptor de estas posibilidades de trabajo? Es decir, por un lado, Snowfruit que les da trabajo a personas adultas mayores, pero, posiblemente es aprovecharse de esas condiciones de vulnerabilidad, no es que les estén dando una posibilidad, sino que se están valiendo de esa precariedad para ofrecer cualquier cosa a la que puedan acceder estas personas; en términos de aprovechamientos, estas personas leen eso como una ayuda y esto puede estar relacionado con las trayectorias precarias que han tenido.

6. REFERENCIAS

- Bourdieu, Pierre. (2010) Comprender. En: *La Miseria del Mundo*. 1ed. 4ta reimpresión. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. Pág. 527. Recuperado de <http://polsocytrabiigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/152/2014/03/comprender.pdf>
- Calderón, L. (2012). LA PROBLEMÁTICA DE LOS FREE-RIDERS DEL ESPACIO PÚBLICO [Trabajo de grado]. Pontificia Universidad Javeriana: <http://hdl.handle.net/10554/41155>
- Cotlear, Daniel. (2011). *Envejecimiento de la población: ¿está preparada América Latina?* The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2542>
- Chiavenato, Idalberto. (2007). “Administración de Recursos Humanos”. 5ta. Ed. Mc Graw Hill, México, D.F.: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- DANE. (2018). *Censo nacional de población y vivienda, 2018. Cuántos somos*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/cuantos-somos>.
- Departamento administrativo nacional de estadística. Mercado laboral, 2018. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>
- De La Garza, E. [compilador] (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 111-140). CLACSO.
- Dulcey Ruiz, E., Arrubla Sánchez, D. y Sanabria Ferrand, P. (2013). Envejecimiento y vejez en Colombia. [1-76]. Recuperado de <https://fiapam.org/wp-content/uploads/2014/03/3-ENVEJECIMIENTO-Y-VEJEZ-EN-COLOMBIA.pdf>
- Espitia Vásquez, J. (2014). *El “rebusque” como pieza del escenario laboral* [Tesis de maestría]. Universidad Militar Nueva Granada.
- Farné, Stefano y Rodríguez G, Arturo. (2014). Participación de los adultos mayores en las economías de mercado y del hogar en Colombia. *Cuadernos de trabajo del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social*, (16). Bogotá: Universidad Externado de Colombia. Recuperado de <https://dotec-colombia.org/index.php/series/194-universidad-externado-de-colombia/obs-mercado-laboral-y-seguridad-social/16012%20cuaderno-16>
- Fedesarrollo y Fundación Saldarriaga Concha. (2015). *Misión Colombia Envejece: cifras, retos y recomendaciones*. Editorial Fundación Saldarriaga Concha. Bogotá, D.C. Colombia. 706p. ISBN (Online) 978-958-58408-7-4.
- Giraldo Ocampo, C. P., y Cardona-Arango, D. (2010). Ser viejo en Colombia tiene su costo laboral. *Investigaciones Andina*, 12(21), 50-59.
- Gómez-Palencia, Isabel P, Castillo-Ávila, Irma Y, Banquez-Salas, Annia P, Castro-Ortega, Audrey J, y Lara-Escalante, Hilda R. (2012). Condiciones de trabajo y salud de vendedores informales estacionarios del mercado de Bazurto, en Cartagena. *Revista de Salud Pública*, 14 (3), 448-459. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012400642012000300008&lng=en&tlng=es

- González, Alejandro. (2017). *De la seguridad a la incertidumbre laboral. Estudio de caso a profundidad sobre los adultos mayores vendedores de Bon Ice en la localidad de Kennedy en el año 2017* (Tesis de pregrado). Universidad de Santo Tomas, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9349/2017alejandrogonzalez.pdf?sequence=4>
- Guasch, Óscar. (2002). "Del arte de observar" y "En la práctica", en *Cuadernos metodológicos*, No. 20, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 9- 14; pp. 34 46.
- Guber, Rosana. (2004). "La entrevista antropológica: introducción a la no directividad" y "La entrevista antropológica 2. Preguntas para abrir los sentidos", en *El salvaje metropolitano*, Buenos Aires, Paidós, pp. 203-218; 219-250.
- Isaza Castro, Juan, G. (2003). Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Equidad y Desarrollo*, (1), pp. 9-40.
- Letourneau, Joselyn. (2007). "Cómo adelantar una investigación mediante entrevistas". En: La caja de herramientas del joven investigador. La carreta editores. Medellín (Pp. 167 178).
- López, Alejando. (2011). *El trabajo. Nociones fundamentales*. Bogotá: Fondo Editorial Universidad EAFIT. Recuperado de <https://www.eafit.edu.co/cultura-eafit/fondo-editorial/coleccion/Paginas/trabajo-nociones-fundamentales.aspx>
- Lucero, Francisco. (15 de octubre de 2019). VIDA SOCIAL Y TRABAJO: Una mirada sociológica de las jornadas laborales extensas. EL PARÓNIMO CREO: De consumidores, ciudadanos y seres humanos. <http://elparonimocreo.blogspot.com/>
- Maldonado Pedroza, Cristian David y Yáñez Contreras, Martha Alicia. (2014). Una Aproximación Al Estudio Del Empleo En La Tercera Edad. *Cuadernos del Cendes*, 31(86), 95-110. Recuperado de http://Ve.Scielo.Org/SciELO.Php?Script=Sci_arttext&Pid=S101225082014000200006&Lng=Es&Tlng=Es
- Maruani, M. (2000). De la Sociología del Trabajo a la Sociología del Empleo. *Política y Sociedad*, 34, 9. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0000230009A>
- Ministerio del trabajo. (2020). Política pública de vendedores informales. Resolución número 1213 de 2020. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45087/REsolucion+1213.PDF/5b9b1f1a-812c-e853-6dc2-0337c11fe65b?t=1593032958203#:~:text=Que%20los%20vendedores%20informales%20se,infor,males%20ocasionales%20o%20de%20temporada.>
- Meda, D. (1995). La paradoja actual de las sociedades basadas en el trabajo. El trabajo: un valor en peligro de extinción (pp. 15-26). Editorial Gedisa.
- Miralles, I. (2010). Vejez productiva: El reconocimiento de las personas mayores como un recurso indispensable en la sociedad. *Kairós: Revista de temas sociales*, (26), 4.
- Molina, Pérez. (10 de mayo,2015). "envejecimiento no es lo mismo que vejez. *Palabra enfermera*. Recuperado de <http://www.palabraenfermera.enfermerianavarra.com/blog/2015/05/19/envejecimiento-no-es-lo-mismo-que-vejez/>

- Montoya, Soraya. (2007). POLÍTICA NACIONAL DE ENVEJECIMIENTO Y VEJEZ, Ministerio de la Protección Social, Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/POL%C3%8DTIA%20NACIONAL%20DE%20ENVEJECIMIENTO%20Y%20VEJEZ.pdf>.
- Monroy, R. Yesica, J. (2018). *Análisis de las condiciones laborales del adulto mayor dedicado a las ventas ambulantes en el municipio de Bucaramanga en el año 2018* (Tesis de pregrado). Universidad de Santo Tomas, Bucaramanga, Colombia. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/13839/2018yessicamonroy.pdf?sequence=1>
- Naciones Unidas. (2002). Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento. Recuperado de www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/onu-informe-01.pdf
- Neffá, C. (2002). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Humanitas.
- Ochoa Valencia, David, y Ordóñez, Aura. (2004). Informalidad en Colombia: Causas, Efectos y Características de la Economía del Rebusque. *Estudios Gerenciales*, 20(90), 105-116. Cali. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232004000100005&lng=en&tlng=es.
- O.M.S. (2002, agosto 1). Envejecimiento activo: un marco político*. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 37 (S2), 74-105. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-espanola-geriatria-gerontologia-124-sumario-vol-37-num-s2-X0211139X02X17089>
- Páez, U., Natalia y Alvarado T., Paula. (2015). *Trabajo de Investigación: Quala S.A.* (Tesis de pregrado). Colegio de Estudios Superiores de Administración. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/1323/TG00928.pdf?sequence=1&isAlloved=y>
- Pérez, Osney. L. (2011). Estudio de caso sobre condiciones en adultos mayores de la comunidad de Mallorcaín, Municipio de Alquizar, Provincia de Artemisa.
- Portes, Alejandro Y Haller, William. (2004). "La economía informal y sus paradojas". En Jorge Carpio, Emilio Klein e Irene Novacovsky (comp.), *Informalidad y exclusión social* (pp. 1-55). Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo-Fondo de Cultura Económica. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6091/S0411855.pdf?sequence=1>
- Portafolio, (3 septiembre, 2018). La población en Colombia está Envejeciendo. *Portafolio*. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/poblacion-mayor-de-60-anos-aumento-en-colombia-520711>
- Portafolio, (22 de mayo, 2018). El Desalentador Panorama del Adulto Mayor en Colombia. *Portafolio*. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/panorama-del-adulto-mayor-en-colombia-2018-517356>
- Quala, Colombia. (2014). Quala S.A, Colombia. Recuperado de <http://www.quala.com.co/colombia/quala-colombia/historia-colombia/1990-1999/>
- Redacción El País. (2017). El preocupante panorama del adulto mayor que revela estudio. *El País*. Recuperado de <https://elpais.com.co/cali/estudio-expone-preocupante-panorama-del-adulto-mayor-en.html>

- Restrepo, Eduardo. (2016). "Introducción", "Labor etnográfica", Trabajo de campo" y "Escritura etnográfica", en *Etnografía: alcances, técnicas y éticas*, Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Envió Editores, pp. 11-14; 15- 31; 35-60; 67-87.
- Roa, María. G. (2006). El mercado de trabajo y las condiciones laborales de los inmigrantes. El caso de colombianos en tres comarcas de Barcelona 2002-2004 (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, Barcelona, España.
- Rojas, Carlos. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. *Jurídicas CUC*, 12(1), 17-29. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.12.1.2016.2>
- Román, I. E. M., Rodríguez, A. C., Muñoz, I. A. M., Ramírez, P. J. C., Solano, N. E. H., Hernández, M. F. M., & Ramos, P. Y. G. (2016). Trabajo y vejez: significado del trabajo para los adultos mayores de Guadalajara. *Investigación y práctica en psicología del desarrollo*, 2, 186-200.
- Ruiz, Olabuenaga, J.I. (2012). "Capítulo 5. La entrevista" en: *Metodología de la investigación cualitativa* (Quinta Edición). Universidad de Deusto, Bilbao, pp. 165-189
- Salas, Carlos. (2006). "El sector informal: auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina". En *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, compilado por Enrique de la Garza Toledo, 130–148. Barcelona: Anthropos.
- Satizabal, Reyes, Melania. (2017). Inserción laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali [tesis de maestría, Universidad del Valle]. Repositorio Digital Univalle. Recuperado de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10145/0534330-MS-2017-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sennett, Richard. (2000). "Flexible". En: *La corrosión del carácter, las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama-6. Buenos Aires, pp. 47-65.
- Secretaría de Bienestar Social. (2017). Política pública de envejecimiento y vejez para las personas mayores en el municipio de Santiago de Cali. 2017-2027.
- Solano, Fanor. (2014). Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores de la ciudad de Buga durante el año 2013. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7620/1/0508710-p-14-MS.pdf>
- Strauss, Anselm y Corbin, Juliet. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar una teoría fundamentada (I. ed.). Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Tamayo Marín, Ana. D. (2018). Discapacidad y condiciones de trabajo: el caso de un grupo de trabajadores en Cali [tesis de maestría, Universidad del Valle]. Repositorio Digital Univalle. Recuperado de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/11188/7381-0582360-MS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urrego, P. Elizabeth. (2020). Condiciones laborales de los adultos mayores venteros en el centro de Medellín. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Oriente, Medellín, Colombia. Recuperado de <http://repositorio.uco.edu.co/handle/123456789/636>
- VacofPost. (2019, 15 enero). *Situación del adulto mayor en Colombia*. Vacofpost. Recuperado de <http://www.vacofpost.com/el-adulto-mayor-del-estrato-tres//>
- Vallecilla, L. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. *Derecho Laboral en Colombia*, 27-67.

- Velásquez, Paola. (1 septiembre, 2020). Población mayor de 60 en Colombia aumentó en 13,4% en 2019 según el DANE. *Consultor de salud*. Recuperado de <https://consultorsalud.com/poblacion-mayor-de-60-aumento-segun-el-dane/>
- Vega, B., Camilo. (28 de abril, 2015). El 85% de los adultos mayores trabaja en la informalidad. *El Espectador*. Recuperado de <https://www.elespectador.com/noticias/economia/el-85-de-los-adultos-mayores-trabaja-informalidad-articulo-557612>
- Yáñez, Contreras, Martha A., Maldonado Pedroza, Cristian D. y Del Risco Serje, Katherine P. (2016). Participación laboral de la población de 60 años de edad o más en Colombia. *Revista de Economía del Caribe*, (17), 39-63. <https://doi.org/10.14482/ecoca.17.8004>

7. ANEXOS

Guía de preguntas para las entrevistas

INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA DEL ENTREVISTADO

Fecha
Código de entrevista
Nombre
Teléfono de contacto
Género
Año nacimiento
Edad (años cumplidos)
Estado civil
Barrio
Estrato socioeconómico del barrio Cali
Años aprobados en el sistema escolar
Nivel educativo
Oficio/Profesión
Otra actividad a la que se dedica de forma habitual
Personas con quien vive
de hijos
Personas a cargo
Ingreso mensual
Ingresos propios además de la venta de Snowfruit
Personas aportantes de ingresos
Identificación étnico racial (no preguntar)
Algún rasgo que destaque (altura, contextura)

TRAYECTORIA LABORAL (Antecedentes)

¿Cuál fue el último trabajo que tuvo antes de BI?
¿Antes de BI había trabajado vendiendo cosas en la calle? ¿ventas ambulantes?
¿Me podría comentar los motivos que tuvo para vender BI?

CONDICIONES DE EMPLEO

Estabilidad laboral

¿Cómo llegó a la venta de Snowfruit?
¿Cuándo comenzó a trabajar con BI?; ¿Cuánto tiempo lleva como vendedor de Snowfruit?
¿Qué trámites y documentos piden para trabajar con BI? (**acceso**)
¿Qué requisitos debe cumplir una persona para ser vendedor de Snowfruit? (**Permanencia**)
¿Cuáles acuerdos hizo con el proveedor (microempresario) para comenzar a vender BI?
¿Recibe algún tipo de beneficio por trabajar con BI? -Recibe incentivos ¿Tuvo que pagar por ella?
¿Recibió capacitaciones por parte del proveedor para la venta de Snowfruit?

Jornada laboral

¿Me podría comentar cómo es un día de trabajo? Un día típico (horas, días a la semana relación cliente/micro/otros vendedores, riesgos asociados, cuando suele descansar)
¿Por lo general a qué hora recoge el carrito y a qué hora lo entrega?
En promedio, ¿cuántas horas trabaja por día vendiendo Snowfruit?
¿Cuántos días a la semana trabaja?

Remuneración

- ¿Es BI su fuente principal de ingresos?
- ¿En promedio cuánto se gana a diario?
- ¿cómo completa los ingresos cuando las ventas no son tan buenas?
- ¿Recibe ingresos por otra parte que no sea la venta de Snowfruit? (Si percibe otros ingresos como ayudas familiares del estado (Adulto mayor, ingreso solidario, entre otros). qué hace con el subsidio, en qué lo invierte

Protección social

- ¿Tiene algún tipo de protección por parte del proveedor para vender los Snowfruit?
- ¿Está afiliado a salud? ¿ARL?
- ¿Recibe o cotiza a pensión?
- ¿Por parte de quién tiene la afiliación?
- ¿Durante el confinamiento qué ayudas recibió usted por parte del proveedor de BI?

CONDICIONES DE TRABAJO

Contenido del trabajo

- ¿Qué tareas debe realizar como vendedor (a) de BI?
- ¿Cómo se transporta al lugar de venta?
- ¿Requiere o recibe ayuda de otra persona? (¿Vínculos y formas de ayuda?)
- qué días suele ser el que más vende

Clima laboral (Condiciones sociales)

- ¿cómo ha sido el trato hacia usted por parte del microempresario?

Percepción del trabajo

- ¿Ha pensado vender otro producto que no sea BI? ¿Por qué vender BI y no otra cosa?
- ¿Qué es lo que le gusta de Snowfruit?
- ¿Qué lo motiva a seguir trabajando?

RIESGOS ASOCIADOS AL TRABAJO

Físicos y psicológicos

- ¿Cuándo las ventas no son muy buenas usted qué hace? ¿En qué piensa? (emociones, estrés)
- ¿Qué problemas ha tenido mientras ha trabajado vendiendo BI?
- ¿Qué considera usted qué es lo más difícil de vender BI?
- ¿Qué facilidades considera usted que le da el vender Snowfruit?

Ambientales

- ¿Qué considera que le afecta más en su día a día como vendedor de Snowfruit?

Locativos y sanitarios

- ¿Ha experimentado situaciones peligrosas mientras ha estado trabajando en la venta de BI?
- ¿Ha sufrido algún tipo de accidente mientras trabaja?