

¿Por qué los *riders* de plataforma son parte del proletariado del siglo XXI?

Tania Leda Aillon Gómez

Universidad Mayor de San Simón – Grupo de Estudios del Trabajo Llank'aymanta, Bolivia ✉ 

<https://dx.doi.org/10.5209/stra.94570>

Recibido: 04-03-2024

Resumen: Este artículo tiene el objetivo de explicar la expansión de los “trabajadores por cuenta propia” en la era digital del capitalismo tardío. Para esto, con información primaria, recogida entre *riders* de plataforma en Cochabamba– Bolivia, se pone a prueba la siguiente hipótesis: El carácter intermitente de la relación de producción del trabajo de distribución de los *riders* de plataforma, que mistifica la relación salarial, reproduce la subsunción formal y real del trabajo al capital, lo que niega la figura de los *riders* como “emprendedores independientes” y los afirma como población obrera que fluctúa de forma intermitente, entre la ocupación y la desocupación; de esta manera, se explica la expansión de los “trabajadores por cuenta propia” y la aparente desaparición de las relaciones capitalistas de producción.

Palabras clave: Subsunción real; subsunción formal; socialización del trabajo; mistificación

ENG Why are platform *riders* part of the 21st century proletariat?

Abstract: Our main objective is to explain the expansion of «self-employed workers» during digital era of late capitalism. Using firsthand information collected among the so called «riders of platform», we test the next hypothesis: The intermittent nature of the relation of production around the activity of distribution of merchandises by «riders of platform», which mystify the salary relation, reproduce formal and real subsumption of labor to capital. This fact denies the characterization of *riders* as «independent entrepreneurs», and confirms their definition as part of the working class condition, fluctuating in an intermittent way among employment and unemployment. In such way, the expansion of «self-employed workers» shows, not the end of the working class condition, but the new forms of proletarianization and capitalists relations of production nowadays.

Keywords: Real subsumption; Formal subsumption; socialization of work; mystification

Sumario: Planteamiento del problema. Socialización del trabajo y racionalización de las funciones intermedias en la reproducción del capital. La contradicción entre socialización y fragmentación de la organización del trabajo. La mistificación de la compra-venta de fuerza de trabajo en el caso de los *riders* de plataforma. El control de los algoritmos desde la vivencia de los *riders*. Racionalización digital, potenciamiento colectivo e intensificación del trabajo. La dialéctica de reproducción y disolución de las relaciones capitalistas de producción. Consideraciones finales. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Aillon Gómez, T. L. (2024). ¿Por qué los *riders* de plataforma son parte del proletariado del siglo XXI?. *Sociología del Trabajo* 103, 83-94

1. Planteamiento del problema

Este artículo se inscribe en el debate sobre las transformaciones del trabajo en el capitalismo contemporáneo. La reducción drástica de la concentración de obreros en grandes fábricas y la proliferación de la venta de servicios vía subcontratación y/o tercerización de la fuerza de trabajo (que aparenta plagar el espacio laboral de trabajadores por cuenta propia)¹, suscitó en las ciencias sociales del trabajo, distintas

¹ Riesco (2017) manifiesta que la dinámica expansiva del trabajo independiente es una respuesta espontánea o institucionalmente organizada, frente al crecimiento del paro, pero también es un mecanismo de flexibilización laboral (de fluctuación de la fuerza de trabajo), para bajar los costos de mano de obra, como es el caso de los países escandinavos y del occidente de Europa, por las transformaciones de las estructuras tradicionales de su economía. Pero en realidad la expansión del trabajo independiente

explicaciones. Algunos autores hablan de “deslaborización” de las relaciones laborales (entendida como la capacidad de las empresas para eludir el derecho laboral, mediante la intermediación y la subcontratación, con una relación de trabajo establecida a través del derecho civil) (Celis y Valencia, 2012)¹, otros autores se refieren a la pervivencia de la relación salarial de forma “enmascarada” (Antúnes y Filgueiras, 2020), mientras otros sostienen el surgimiento de una nueva clase social, el “precarizado”². Este debate, a medida que avanza la automatización, parece poner en cuestión el postulado formulado por Marx en los siguientes términos:

[E]l capital, entonces, no sólo produce capital: produce una masa obrera creciente, la única sustancia merced a la cual puede funcionar como capital adicional. De modo que el trabajo no sólo produce, en antítesis consigo mismo y en una escala siempre más amplia, las condiciones laborales en cuanto capital, sino que el capital produce en una escala cada vez mayor los asalariados productivos que requiere (...) Por ende, *el crecimiento del capital y el aumento del proletariado* se presentan como productos concomitantes, aunque polarmente opuestos del mismo proceso. (Marx, 1971, 103).

A la vez que parece confirmar otro de sus postulados, que se presenta como si estuviera en contradicción con el anterior:

[C]on el desarrollo de la fuerza productiva de su trabajo (...) se amplía también la escala en que una mayor atracción de obreros por el capital está ligada a una mayor repulsión de los mismos porque aumenta la velocidad de los cambios en la composición orgánica del capital en su forma técnica (...). La población obrera, pues con la acumulación de capital producida por ella misma, produce en volumen creciente los medios que permiten convertirla en relativamente supernumeraria (Marx, 1975, pp. 785).

En este artículo, con las categorías de subsunción formal y real del trabajo al capital, a la luz de información recogida entre *riders* de plataforma³ en la ciudad de Cochabamba⁴, se analiza la aparente contradicción entre los postulados arriba señalados, como una puerta de entrada, para explicar la aparente profusión de trabajadores por cuenta propia (típica de la época del *putting out system*), en la era digital del capitalismo tardío. Con este fin, se busca responder a las siguientes preguntas: ¿cómo el trabajo del servicio de distribución entre los *riders de plataforma*, reproduce la relación de dominación, hegemonía y subordinación del trabajo al capital? ¿Cómo se manifiesta la subsunción real del trabajo al capital en las condiciones laborales de los *riders*? ¿Qué rasgos de la subsunción formal del trabajo en el capital y por qué, son velados por el uso capitalista de la tecnología digital en el caso de los *riders*? ¿Cómo se explica la expansión de los “trabajadores por cuenta propia” y la aparente desaparición de las relaciones capitalistas de producción, en el caso de los *riders*?

En la primera parte, ubicamos el lugar del empleo de los *riders* dentro de la dinámica que asume la acumulación de capital, para luego realizar un análisis sobre las relaciones sociales de producción que se establecen entre ellos y los dueños de plataformas, en la producción del servicio de distribución. Finalmente, se procede a responder las preguntas que guían nuestra reflexión, poniendo a prueba el alcance de nuestro enfoque teórico, para explicar nuestro objeto de reflexión: ¿por qué las relaciones capitalistas producción, a medida que se expanden a escala planetaria, forman un contingente aparente de trabajadores por cuenta propia? es decir: ¿qué contradicción del modo capitalista de producción expresa esta situación?

2. Socialización del trabajo y racionalización de las funciones intermedias en la reproducción del capital

El aumento de la productividad del trabajo en el capitalismo, se asienta en el desarrollo continuo de las fuerzas productivas, un proceso que se caracteriza por la sustitución, en términos relativos, de una mayor cantidad de trabajo vivo (trabajadores) por trabajo muerto (medios de producción). Esta expulsión de trabajo vivo, que inicialmente se produce en la industria, es una de las causas que explican la tendencial caída de la tasa de ganancia, asociada al aumento de la composición orgánica del capital. Este aumento de la composición orgánica como tendencia, se puede observar con la información del siguiente gráfico:

se observa en toda Europa, un escenario, que señala un importante cambio en materia de empleo, un vasto contexto dentro del que se debe analizar las reformas e intervenciones que se han realizado sobre el trabajo independiente, en el caso de Europa, durante los últimos decenios. De acuerdo a Merino (2022) existían para 2022, cerca de 27,6 millones de trabajadores por cuenta propia en el bloque comunitario, el equivalente al 14% de la fuerza laboral. La presencia del autoempleo es más significativa en países como Grecia (27%), Italia (20%) y Polonia (19%) y más frecuente en Dinamarca, Alemania (ambos 8%) y Luxemburgo (9%), según datos de Eurostat de 2022, en España el trabajo independiente se sitúa en el 16% del empleo (Merino, 2022).

² El precariado constituido por trabajadores que se desempeñan en trabajos altamente inseguros; migrantes, mujeres, jóvenes, discapacitados, individuos criminalizados, trabajadores maduros dados tempranamente de baja y trabajadores mayores con pensiones insuficientes que los obligan a volver al mercado laboral en condiciones de mayor inseguridad; una clase social en formación, sin una memoria colectiva común, carente del tipo de identidad que caracterizó al proletariado industrial y, en consecuencia, con una solidaridad frágil, propia del capitalismo financiero (Standing, 2016).

³ Definimos las plataformas digitales como infraestructuras de software y hardware de propiedad privada o pública, alimentadas por datos, automatizadas y organizadas por algoritmos digitales que posibilitan la interacción entre 2 o más personas o grupos (Casilli; Posada, 2019, Cit. Amory y Bruner, 2020).

⁴ Información obtenida mediante entrevistas cualitativas en profundidad a 30 *riders* de plataforma. En este caso, el criterio de selección de los informantes clave fue su permanencia en el trabajo durante la cuarentena de COVID 19, debido a que, en el caso de Bolivia, fue el período en que las plataformas de distribución consolidaron sus actividades, formando un mercado de trabajo. También se realizó una encuesta a *riders*, cuya muestra estuvo constituida por 200 *riders*, de un universo de 600 que trabajan en plataformas de la ciudad de Cochabamba; en este caso, se procedió a un muestreo aleatorio simple, cuya selección de los encuestados estuvo dirigida por la aceptación a dedicar un tiempo al llenado de la encuesta. La observación semiestructurada, que consiste en desarrollarse en base a ejes temáticos que se derivan de los objetivos de investigación, sirvió como técnica complementaria.

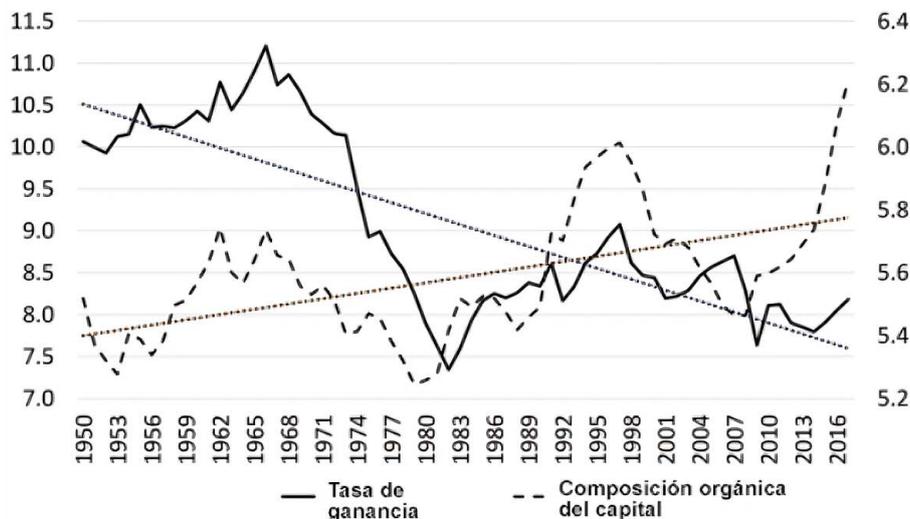


Gráfico 1. Relación entre composición orgánica del capital y tasa de ganancia en el G20 (1950-2016)

Fuente: Penn World Tables, cálculos del autor (Michael Roberts, 2020).

Nota: No se cuenta con información para años posteriores a 2016, sin embargo, como se trata de mostrar tendencias de larga duración, consideramos que el periodo contemplado en el gráfico precedente, cumple ampliamente ese cometido, mostrar la tendencial caída de la tasa de ganancia, a medida que se eleva la composición orgánica de capital, durante seis décadas de desarrollo capitalista

Con datos que abarcan seis décadas de desarrollo capitalista en los países del G20, en el gráfico precedente se observa el aumento de la composición orgánica del capital, como tendencia. Para todo el período 1950-2016, la composición orgánica del capital aumentó en los países del G20 en un 12,6% (Roberts, 2020). Como señalamos, esta elevación de la composición orgánica del capital se produce; inicialmente, en el sector de la industria propiamente dicha, donde se incrementa la productividad del trabajo, esto impulsa al desplazamiento de fuerza de trabajo de este sector al de servicios⁵. Esta reducción del empleo en la industria propiamente dicha y su aumento en el sector servicios, se aprecia, como tendencia, a nivel mundial, en la siguiente información:

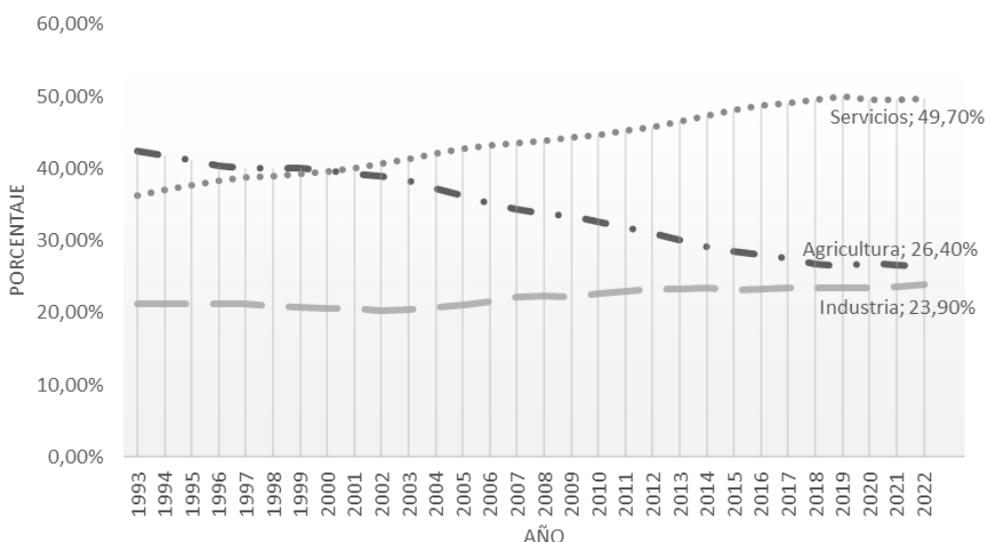


Gráfico 2. Empleados en sector servicios, agricultura e industria a nivel mundial (en porcentajes) (1993-2022)

⁵ Los cambios en la composición de la estructura productiva (sectorial y por ramas de actividad) producidos en las economías, reflejan la combinación de dos vectores: los incrementos de la productividad industrial desde hace décadas (por progreso tecnológico y capitalización, con reducción de los requerimientos de factor trabajo) y el impacto del retroceso de la demanda relativa de bienes industriales frente a la creciente demanda canalizada hacia los servicios (Lawrence y Edwards, 2013; Fariñas, Martín Marcos y Velázquez, 2015; cit. Cuadrado Rousa, 2021). Las industrias manufactureras pueden producir más que antes con menos personal, más tecnología y una relación k/l cada vez más elevada. Lo anterior determina la expulsión de trabajadores del sector servicios y una menor demanda del factor trabajo por parte de las industrias, lo cual contrasta claramente con lo que sucede en el sector servicios, donde, para incrementar la producción en bastantes de ellos, se requiere aumentar el empleo, puesto que los efectos de la introducción de más capital y más tecnología tienen una modesta respuesta en términos de productividad, aunque permiten mejorar la calidad del servicio prestado (Cuadrado Rousa, 2021).

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.AGR.EMPL.ZS?end=2018&start=1995&view=chart>

En la tabla 1 se aprecia la tendencia al crecimiento continuo del empleo en el sector servicios, a lo largo de casi 3 décadas, hasta que, en 2022, su participación en el empleo a nivel mundial alcanza a casi el 50%, frente al estancamiento del empleo en el sector de la industria, la que copa, aproximadamente, la cuarta parte del empleo y a la caída del empleo en el sector agrícola como componente del sector primario de la economía. Este incremento continuo del empleo en el sector servicios se explica por el aumento de la socialización del trabajo, un rasgo del capitalismo, que, en su desarrollo, expande las relaciones capitalistas de producción a todas las esferas de la vida económica. Este proceso amplía las funciones intermedias, las que reducen el tiempo de rotación del capital, porque mejoran su rentabilidad (Mandel, 1979), un objetivo que se consigue con la penetración de la organización capitalista del trabajo en ellas. Este hecho impulsa la expansión de la organización capitalista del trabajo a esferas relacionadas con servicios financieros, de comercio, de transporte, de distribución, de comunicación, de recreación, etc.

“[E]n la época del capitalismo avanzado, el proceso de capitalización y por tanto de la división del trabajo, adquiere una nueva dimensión en la esfera de mediación (...) La relación privada entre el vendedor de una fuerza de trabajo específicamente calificada, y el comprador de servicios privados, que todavía predominaba en el siglo XIX y que fue minuciosamente analizada por Marx, se convierte cada vez más en una relación capitalista, pero al mismo tiempo, se convierte en una actividad de servicio objetivamente socializada. El sastre privado es remplazado por la industria de ropa confeccionada; el zapatero por la división de reparaciones de los grandes almacenes, zapaterías y fabricas; el cocinero por la producción en masa de alimentos precocinados en los restaurantes de autoservicio o la rama de la industria especializada en ello; la recamara o la lavandera por la mecanización de sus funciones en forma de aspiradora, lavadora, lavaplatos, etcétera (...). Grandes empresas de reparaciones tienden a desplazar al plomero individual, de la misma forma que los grandes almacenes relegan a los pequeños comerciantes y los grandes bancos al prestamista. Los eslabones y agentes intermedios del proceso de centralización objetiva son centralizados a su vez” (Mandel, 1979, pp.376-377).

En la era digital del capitalismo tardío, esta tendencia se acentúa. Una parte del transporte privado de personas en las ciudades, antes a cargo de un trabajador por cuenta propia (taxista), con las empresas organizadas en plataformas, se convierte en un servicio prestado bajo relaciones capitalistas de producción, servicio que aglutina a antiguos o nuevos conductores de taxi, bajo el mando de los dueños de la plataforma, que subsumen a estos conductores a formas de organización del trabajo, en las que pierden el control de su actividad, ahora gestionada por algoritmos (UBER, INDRIVE, YANGO, etc.). Esto mismo sucede con una parte del servicio de distribución de productos, si antes esta entrega al cliente, estaba a cargo de la misma tienda que vendía el producto o servicio (muchas veces bajo la mención de ningún costo adicional) o era el mismo cliente el que retiraba el producto o encargaba a un taxista, con actividad unipersonal en el rubro, el recojo del mismo, ahora esta actividad es realizada en parte, por los *riders* de plataforma, organizados por algoritmos digitales, que racionalizan la producción del servicio de distribución.

3. La contradicción entre socialización y fragmentación de la organización del trabajo

El crecimiento del sector servicios, como mencionamos, corre paralelo al aumento del grado de socialización del trabajo, una tendencia que se acentúa con los recursos que ofrece la digitalización, para la organización del trabajo⁶; sin embargo, pese a que la socialización del trabajo, facilitada por la automatización, integra el trabajo en una fuerza de trabajo colectiva de alcance planetario, la organización capitalista de la automatización, en la forma, fragmenta a nivel planetario, el trabajo de los agentes implicados.

La gestión de los automatismos plantea a la clase capitalista contemporánea, contradicciones dentro de la organización del trabajo que debe resolver desde su posición de clase, una de ellas es que la socialización del trabajo, impulsada por los automatismos, presiona a una organización del trabajo basada en la cooperación colectiva, que abre las puertas a una disolución de la división técnica del trabajo y; en consecuencia, a la desaparición de las relaciones jerárquicas dentro de la organización del trabajo (Naville, 2016). En la actualidad, para resolver esta contradicción, entre la socialización del trabajo que impulsa una organización del trabajo basada en la cooperación colectiva, y la necesidad capitalista de mantener la organización jerárquica del trabajo, sin desaprovechar las ventajas que tiene la formación de una capacidad colectiva del trabajo a nivel planetario, se recurre a la tecnología digital, con la que se afianza el control centralizado del trabajo mediante los algoritmos⁷, sin necesidad de mantener a los trabajadores en un solo espacio físico, como en la época de la fábrica fordista. Ahora, la tecnología digital da la posibilidad de fragmentar a los trabajadores espacialmente a escala planetaria, a la vez que, de forma simultánea, se los controla en tiempo real. Es decir,

⁶ Una ilustración contemporánea del alto grado que alcanza la a socialización del trabajo es la organización del trabajo que se conoce como *Crowdwork* (del inglés *crowd* –multitud– y *work* –trabajo–). Se trata de comunidades adaptables de trabajadores mediante el recurso de la subcontratación. Son constelaciones de equipos que pueden ser unidos entorno a objetivos específicos, cuyos miembros trabajan de forma fluida con un grado de flexibilidad en el trabajo, que permite su cambio de acuerdo a los requerimientos del proyecto en curso. Se trata de una forma de organización del trabajo, que se generaliza, con el uso de la tecnología digital, para diversas tareas, con nuevas condiciones, para la movilizar la fuerza de trabajo.

⁷ Estudios sobre la inteligencia artificial resaltan que esta inteligencia, tal como existe en las prácticas industriales actuales, tiene mucho menos que ver con la búsqueda de sistemas íntegramente automatizados que solucionen problemas y más con la búsqueda de formas de organización del trabajo aptas al uso de trabajadores externalizados a bajo costo, con regímenes flexibles de trabajo, controlados y gestionados mediante algoritmos (Aillon, 2022).

con el uso capitalista de la tecnología digital, se puede fragmentar la ejecución del trabajo a gran escala y al mismo tiempo superar las dificultades del control y la vigilancia que existió en el “*putting out system*”. De esta manera, en el capitalismo contemporáneo, la burguesía preserva la consigna de “divide y reinaras” (Marglin, 1977).

Tanto la forma hipercentralizada del control, como la fragmentación de la organización del trabajo, se ven favorecidas con la formación de un ejército industrial de reserva a escala planetaria (Aillón, 2022), por el uso de las aplicaciones digitales que permiten a la burguesía, el acceso a tiempo real, a una fuerza de trabajo diversa en sus capacidades, posibilidades y costos. Debido al alcance planetario de la tecnología digital, la jornada de trabajo no está ya limitada por tiempos locales; mientras unos trabajadores duermen a este lado del planeta, otros trabajan al otro lado para una misma firma o empresa. De esta manera, se forma a distintos tiempos y ritmos, una fuerza colectiva del trabajo de alcance mundial.

Es dentro de esta dinámica de expansión del sector servicios, con la consecuente racionalización capitalista en su organización y de la dialéctica entre centralización y fragmentación en la organización del trabajo, que situamos nuestra reflexión sobre el carácter de las relaciones sociales de producción que establecen los *riders* con los dueños de la plataforma, para producir el servicio de transporte y distribución.

4. La mistificación⁸ de la compra-venta de fuerza de trabajo en el caso de los *riders* de plataforma

En el caso de los *riders*, una aparente venta de servicios mistifica las relaciones salariales en la esfera de la circulación (una dimensión necesaria, pero no suficiente, para caracterizar las relaciones capitalistas de producción), donde compradores y vendedores parecen encontrarse en igualdad de condiciones, como propietarios privados, con posibilidades similares, para realizar una transacción mercantil. Un supuesto auto emprendedor (aparentemente liberado de la figura del asalariado), parece no vender su fuerza de trabajo, sino un servicio a un comprador (el consumidor que demanda el servicio). Dentro de esta relación, la plataforma digital no asume la figura de patrón, solo se ubica como intermediaria, que relaciona al solicitante de un servicio, el consumidor, con el productor del servicio de distribución, el *rider*.

Es en esta apariencia que se afianza la ideología dominante del “emprendedurismo” y es la que parece contradecir el postulado de Marx; según el cual, a medida que se desarrolla el capitalismo, se produce a una escala cada vez mayor, a los asalariados productivos que requiere el sistema; es decir, que el crecimiento del capital y el aumento del proletariado se presentan como resultados concomitantes. Esta aparente desaparición del proletariado, que es sustituido por empresario unipersonales, encubre como mera relación monetaria, la transacción real y la dependencia perpetua que esa intermediación de la compra-venta renueva incesantemente, confiriendo a la relación salarial, la apariencia falaz de una transacción entre poseedores de mercancías dotados de iguales derechos (Marx, 1975).

En el caso de los *riders* de plataforma, la externalización de la relación entre trabajo y capital, sin comprometerse a ninguna obligación laboral, se consigue constituyéndolos, en la forma, en “emprendedores” o “empresarios unipersonales”, obligándolos a inscribirse en instancias institucionales de tipo empresarial. El desplazamiento de los riesgos laborales del capital al trabajo se completa con la exigencia de que el *rider* pague un seguro personal contra accidentes. Con estos requisitos, la plataforma, aunque solo sea en la forma, constituye al *rider* en empresario unipersonal, a cuenta y riesgo propio. Entre los *riders* se escucha que no se consideran asalariados, en la medida en que son ellos los que corren con gastos y obligaciones relacionados con su actividad.

La apariencia de una relación de compra y venta, entre propietarios privados en condiciones similares, se termina de configurar con el pago por entrega realizada (a destajo). Este convenio de pago por entrega, le aparece al *rider* como si el valor de uso que vende (el servicio de transporte y distribución) no fuera función de su fuerza de trabajo (trabajo vivo), sino trabajo ya objetivado en el servicio y como si el precio que se le paga por este trabajo, no se determinara como se determina el salario por tiempo (por la fracción entre valor diario de la fuerza de trabajo/ jornada laboral en un número de horas dado), sino por su capacidad de rendimiento (por el número de entregas en determinado número de horas diarias de trabajo). La percepción de los *riders* de plataforma muestra la relación que establecen, entre su ingreso y el rendimiento en su trabajo: “[S]i trabajo menos horas gano menos, porque aquí no tengo un salario fijo, aquí mi ingreso depende de mi esfuerzo, de cuantas horas trabajo y cuantos pedidos entrego” (extracto de entrevista a *rider*).

La externalización de la relación laboral, que libera a los patrones de obligaciones sociales, afianza esta percepción entre los *riders*: “[Y]o no soy un asalariado [decía alguno de ellos], yo pago todos mis gastos, no tengo un patrón que pague mi seguro médico, si fuera un asalariado, la empresa tendría que pagarme la seguridad social, además, yo mismo pago a la contadora que calcula mis impuestos, si fuera un asalariado esto no sería así ¿no ve?” (extracto de entrevista a *rider*).

La relación que estos trabajadores establecen, entre el ingreso que perciben y su rendimiento, incide en la duración e intensidad que ellos imprimen a su jornada de trabajo, lo que facilita la posibilidad de la plataforma de contar con su disponibilidad. En el razonamiento que ellos tienen, se capta este sentido de relación entre horas trabajadas (rendimiento) e ingreso percibido: “¿Quieres plata? tienes que trabajar, no quieres.... no quieres mucho, pues no trabajas mucho. Por más que palpás ya... ya un propósito además de tu cuenta y... Ya no vas a querer... ya no vas a querer trabajar... ahí no más (...) Prácticamente... sí es ser esclavo, te auto esclavizas.

⁸ Este término de mistificación, lo utilizamos como lo utiliza Marx, para designar una forma de manifestación que oculta la realidad efectiva y muestra lo contrario de esta o para denominar una realidad que se muestra como invertida.

No es porque la aplicación te lo ordena, es porque tú quieres. Es porque ya te has acostumbrado...” (extracto de entrevista a *rider* de plataforma). Se trata del efecto ideológico de la externalización de la relación laboral, que lleva a la conclusión de que; finalmente, uno es dueño de su propio destino (incluso si existen sentencias judiciales que reconocen rasgos de laboralidad en las relaciones de trabajo de los *riders* con los dueños de las plataformas, como la Ley de *rider* en España, la sentencia contra GLOVO, etc.) Esta mistificación de la relación salarial funciona a través de la constitución formal del *rider* en empresario unipersonal (contrato de venta de servicios, pago de impuestos a los beneficios anuales, etc.) y el pago a destajo por el servicio que presta.

5. El control de los algoritmos desde la vivencia de los *riders*

Si bien los *riders* manifiestan no ser asalariados, cuando uno conversa con ellos, sobre si a partir de su experiencia de trabajo, se identifican como empresarios o como trabajadores, no dudan en responder que ellos son trabajadores, ¿cómo se explica esta identidad?

La razón de esta identidad está en la vivencia cotidiana del despotismo patronal, mediada por la aplicación digital, que los subordina a las condiciones de intensidad y duración del trabajo, durante la producción del servicio de distribución. Para esto, la organización y control del trabajo se concentra en los dueños de la plataforma; que preservan su posición de mando con el recurso de los algoritmos. Son los dueños de la plataforma los que monopolizan la información global sobre las condiciones en las que se realiza el trabajo, *que para los riders se reduce a realizar las entregas de manera aislada, separada del verdadero contexto en que ella se produce; es decir, se trata de la reproducción, a escala ampliada, de la dominación del capital, basada en la expropiación de la visión integral de la producción de un determinado producto y/o servicio, que detentaban los trabajadores antes de que se imponga la organización propiamente capitalista del trabajo (Marglin,1977).*

El grado de apropiación de plusvalía, por parte de las plataformas, depende de la celeridad y simultaneidad con que roten los *riders* por las calles de la ciudad, para realizar la entrega de los productos o servicios demandados por los consumidores. Esta celeridad llega a una intensidad en que los *riders* conducen sus motos “en automático”, hasta perder la noción del espacio, como “suspendidos en el aire”, muchos accidentes se producen en este estado, originado en las largas e intensas horas de trabajo.

[S]í, cuando hemos... se pierde la noción... eh, y me ha tocado vivir también... yo constantemente como estoy peleando para quedarme en lo que es en el “batch”⁹ uno, me tomo horas que son... largas. Y son horas, horarios corridos. Y a veces... no... no... pierdo la noción de, de, de todo. Por así decir... me dejo un pedido aquí, pero aparezco en la zona sud. Pero no lo siento, no me doy cuenta, solo... eh, entramos con el piloto, piloto automático y acepto el pedido, entonces... me fija a uno de esos restaurantes y así constantemente. Digamos, con la misma... rutina, con el... con el... Todo es monótono...” (extracto de entrevista a *rider*).

Cualquier desviación de las disposiciones de la aplicación, significa sanciones que se objetivan en la baja dentro del ranking de calificación que la plataforma controla, esto significa la pérdida de posibilidades en la selección de turnos y de días de trabajo, con un efecto negativo sobre la generación de ingresos. Un *rider* se refería a esta relación de subordinación que establece con la plataforma:

[Y] así y así... rechazas un pedido y te vas a la cola... así es, como que no puedes llegar ni un minuto atrasado ni faltarte un turno ni ...ni diferentes problemas que hay en la aplicación digamos... eeeh, no es culpa que hayan cancelado un pedido, pero eso ya también te afecta en tu rendimiento y eso ya te manda a la cola o hacen un pedido falso, igual... o aunque se te pinche la llanta no hay el entendimiento de digamos, se me ha pichado la llanta que por eso no estoy llegando a retirar el pedido o entregar el pedido, eso es igual y chau...” (extracto de entrevista a *rider*).

Volver a escalar implica un gran esfuerzo, ajustado a las exigencias patronales que se objetivan en la aplicación, un proceso que puede durar meses como testimonia un *rider*:

“[Y] vuelvo a bajar de rango, y otra vuelta la pelea de casi un mes, dos meses que me ha tomado subir de vuelta arriba. Por eso trato de sostener y que no puedes ni siquiera soltar un horario para irte hacer cualquier cosa...y eso es lo que me ha... me complica más que todo este año...” (extracto de entrevista a *rider*)

El sistema de distribución de turnos, días y número de horas de acuerdo al rango (uno, dos, tres y cuatro) en que se ubica el *rider*, de acuerdo a su rendimiento, se convierte en un sistema de disciplina eficiente:

Rider: “[E]l dos tomas las sobras del uno, las tres tomas las sobras del dos que casi no hay nada...el cuatro apenas tuvieras unas dos horitas en toda la semana”.

Entrevistador: “[O]h, entonces grave”.

Rider: “[E]s, por eso... es...”

Entrevistador: “[S]istema duro en la disciplina”.

Rider: “[E]xacto, tienes que trabajar...prácticamente te obliga a trabajar sino...no puedes ir cuando tú quieras... Hay voy a ir a trabajar ahora que necesito plata, no es así, tienes que cumplir, ver tus horarios

⁹ Es el denominativo que los *riders* dan al sistema de rangos atribuido por la plataforma, de acuerdo a su desempeño. Desempeño calificado en base a un conjunto de indicadores que los colocan en el rango 1, 2, 3 o 4, en función del cual, tienen mayor o menor posibilidad para escoger días, horas y turnos de trabajo. Esto incide en la posibilidad de acceder a un mayor número de pedidos, a una mayor comodidad en la adecuación de los horarios de trabajo a los requerimientos de la vida privada y; en consecuencia, a un mayor o menor ingreso económico

porque, también, sí o sí si quieres mantener un buen “batch” como el uno, tienes que trabajar por lo menos sesenta horas a la semana.

El proceso de trabajo esta subsumido formalmente al capital (es su propio proceso) en la medida en que el dueño de la plataforma, a través de la aplicación digital, se ubica como dirigente y conductor (Marx, 1971)¹⁰. Se trata de una forma de control que significa extracción de plus trabajo, habida cuenta que el servicio de transporte es un servicio productivo, porque transfiere valor y produce nuevo valor en el curso de su realización¹¹; pero a la vez, de apropiación de parte de la plusvalía social generada en sectores económicos como la restauración, que comparte parte de la misma, con los dueños de las plataformas, porque estos coadyuvan a acelerar la rotación de su capital. Un análisis detallado de estos procesos de apropiación y distribución de plusvalía, merece un artículo exclusivamente dedicado al tema.

De esta manera, como nos muestra la referencia empírica, los esfuerzos de mistificación de la relación salarial, no superan la forma, porque no tocan su contenido: la subordinación y la explotación. Es debido a que no se elimina la relación de explotación, que se resquebraja la mistificación de la relación salarial, convertida; aparentemente, en una relación contractual entre empresarios privados (Aillon, 2023).

6. Racionalización digital, potenciamiento colectivo e intensificación del trabajo

Con la tecnología digital, la tendencia a que el capital reúna a un número creciente de trabajadores en un proceso de trabajo conscientemente organizado alcanza su zenit, mediante estos recursos tecnológicos, se combinan secciones cada vez más grandes de la humanidad en procesos de producción que son objetivamente socializados y conectados entre sí por miles de lazos de dependencia (Mandel, 1979), no otra cosa significa la organización del trabajo conocida como *Crowdwork*, a la que ya nos referimos.

En el caso del servicio de distribución y entrega de productos mediante plataformas, la subsunción real del trabajo de los *riders* al capital vía tecnología digital, se traduce también, en la ampliación sin precedentes de la socialización del trabajo. El cambio en la organización del trabajo radica en que no son transportistas (taxistas) aislados los que se dedican a esta tarea, sino que son una gran cantidad de distribuidores a escala mundial, que mediante el algoritmo son organizados colectivamente.

El trabajo organizado a nivel planetario, que coordina el trabajo individual de cantidad de conductores de motos y/o taxis, tiene un alto grado racionalización, que resulta en una forma más efectiva y eficiente de prestación el servicio de distribución. Se trata del aumento de la productividad del trabajo como síntesis colectiva de una multitud de trabajadores que desempeñan sus tareas bajo un control centralizado y simultáneo mediante el uso de algoritmos (que también son el resultado de la integración en una aplicación digital, de capacidades mentales para la solución de problemas), que potencian lo que Marx denominó la fuerza social productiva del trabajo, que permite superar con creces la productividad del trabajo individual (Amorin y Bruner, 2020)¹². El potenciamiento del trabajo colectivo que brinda la tecnología digital, por sus grandes posibilidades de concentración y análisis de una inmensa cantidad de datos, que se renuevan a tiempo real (con información que proviene de distintas latitudes), es el resultado de la integración de trabajos múltiples a nivel planetario, en consecuencia, como precisaba Marx (1975) no es más que la expresión objetiva del carácter social del trabajo y de la fuerza productiva social que de ello resulta, en la medida en que, la forma particular de estas condiciones (por ejemplo los algoritmos) no son aplicables fuera del trabajo asociado.

Esta productividad del trabajo da lugar a la obtención; fundamentalmente, de plusvalía relativa, en base a la intensificación de la jornada laboral, posibilitada por la gran capacidad tecnológica de las plataformas de retener y analizar datos¹³. En el caso de las plataformas de distribución, la concentración y análisis de información permite identificar en tiempo real, centros de demanda del servicio de distribución, horas y días de mayor o menor demanda, rutas expeditas por el monitoreo del estado del tráfico, etc., lo que junto al sistema de control algorítmico del trabajo y el pago a destajo (por entrega), facilita responder de forma precisa y adecuada a la demanda de distribución, mediante la movilización de un número de *riders* ajustado

¹⁰ “[E]l proceso de trabajo se subsume en el capital (es su propio proceso) y el capitalista se ubica en él como dirigente, conductor; para éste es al mismo tiempo, de manera directa, un proceso de explotación de trabajo ajeno. Es esto a lo que denomino subsunción formal del trabajo en el capital.(..) [E]l capitalista vela además para que el trabajo alcance el grado normal de calidad e intensidad, y prolonga lo más posible el proceso laboral a efectos de que se acreciente la plusvalía producida por el mismo” (Marx, 1971, pp.55).

¹¹ “[L]a masa de productos no aumenta porque se los transporte; incluso la modificación de sus propiedades naturales provocada acaso por el transporte no es con ciertas excepciones, un efecto útil intencional, sino un mal inevitable, pero el valor de uso de las cosas solo se efectiviza en su consumo, y su consumo puede hacer necesario su cambio de lugar y por ende, el proceso adicional de producción que cumple la industria del transporte, en parte por la adición de valor mediante el trabajo de transporte. Esta última adición de valor se divide como ocurre en toda producción capitalista, en reposición del salario y plusvalor” (Marx, 1971, pp. 178-179).

¹² Cuando Marx se refiere a la subsunción real del trabajo al capital, señala que en la misma: “[S]e desarrollan las fuerzas productivas sociales del trabajo y merced al trabajo en gran escala, se llega a la aplicación de la ciencia y la maquinaria a la producción inmediata. Por una parte, el modo capitalista de producción, que ahora se estructura como un modo de producción sui géneris, origina una forma modificada de la producción material. Por otra parte, esa modificación de la forma material constituye la base para el desarrollo de la relación capitalista, cuya forma adecuada corresponde, en consecuencia, a un determinado grado de desarrollo de las fuerzas productivas del trabajo” (Marx, 1971, pp.73).

¹³ Los datos acumulados constituyen la materia prima que nutre las ganancias de estas sociedades. el ascenso de los gigantes del internet como el reordenamiento estratégico de la industria muestran que la colecta de datos y el análisis de la información ocupan una posición central en la valorización del capital, lo que es muy importante para comprender el capitalismo contemporáneo. En este sentido, la economía digital es considerada también como una economía de renta, no solo por el control de la información, sino porque ésta es el mejor medio de captar valor (Durand, 2018).

a los requerimientos del servicio en tiempo real. El control del trabajo que conjuga el sistema de rangos de acuerdo al desempeño y el pago a destajo, viabilizado a gran escala por la tecnología digital, se traduce en una pronunciada intensificación de la jornada laboral, fuente de extracción de plusvalía relativa:

Entrevistador: “[M]antenerse entre el rango uno y el dos, ¿Qué le significa a usted?”

Rider: “[H]ay un término que... bueno, la mayoría usa... eh, en términos vulgares se podría decir... eh, muchos dicen “Vamos a mular.” porque son turnos que son corridos, por decir [Ya], que les toca trabajar... por decir, desde las diez y media de la mañana hasta las once de la noche [Noche], o media noche corrido. Entonces, a veces no da chance de... para un refrigerio... Y estamos bajo el sol, que nos fatiga. Ya llega la noche, a veces, y no tenemos el equipo... porque como estamos trabajando corrido... eh... están sin... lo que es el rompe-vientos, no están con el equipo adecuado a veces. Y estar... mucho tiempo en la misma posición, con la rutina, entonces, a veces es... te estresas bastante. Y cansa... Pero a la vez, digamos, como termina el, el día ya que estamos... sale la notificación de que hemos hecho, por decirle, diez horas ese día y que nos vamos a mantener en un... en... que estamos luchando para mantenernos en el *batch* uno (...)” (extracto de entrevista a *rider*).

La lucha por mantenerse en los rangos uno y dos, exige la realización de entre 54 y 60 horas a la semana de trabajo efectivo, es decir, de 54 a 60 horas cubiertas por el trabajo de distribución, habida cuenta que aquí se trata de un pago a destajo, esto a la vez que alarga la jornada laboral, la intensifica. La conjugación de ambos factores hace que nos encontremos en este espacio laboral, con jornadas de hasta 13 horas:

Rider: “[H]ay gente que está trabajando casi doce horas al día, a la semana están trabajando alrededor de noventa horas a la semana. Yo lo he intentado, pero lo máximo que he podido ha sido trabajar sesenta horas a la semana. Es muy cansador. No se puede, aparte de que tienes que estar alerta todo el rato”.

Entrevistador: “¿[Y] qué es lo cansador de la actividad misma? ¿Qué es lo que más te genera, digamos, fatiga...? Bueno, por una parte, me has dicho que hay un control muy fuerte de la plataforma en términos de tiempo...”

Rider: “[E]xactamente. Empiezo a odiar el sonido de las notificaciones. Sino que en los turnos igual no... no te dan un tiempo, digamos, como para almorzar o comer algo. Una vez que tus marcas esperas unos cinco minutos y te llega un pedido. Tú vas al restaurante, recoges... haces el pedido, ni bien entregas te llaga otro pedido. Y así, en días ocupados es mucho más estresante porque te llegan pedidos dobles o triples y te tienes que apurar porque normalmente los clientes no son pacientes y el último pedido o no te quieren pagar o se enojan y te empiezan a reñir y... aunque no haya sido tu culpa digamos. Porque si tú rechazas un pedido, te bajan de grupo también”.

Entrevistador: “[E]stás obligado a aceptar”.

Rider: “[E]n teoría podemos rechazar, pero la gente con tal de mantenerse en el grupo alto nunca rechaza. Y aparte que rechazar, digamos, es como no ganar una carrera y tampoco es conveniente para nosotros... Porque hay otros sí que al principio cuando entré, miraban la carrera, porque te muestra de dónde a dónde va a ser y cuánto vas a cobrar más o menos, y si era muy corto, la mayoría rechazaba, decía: “No, para qué voy a perder mi tiempo en algo que no me van a pagar bien.” Pero para mantener el grupo, se acepta todo, digamos, todo lo que ven e incluso los triples que normalmente uno pensaría que te pagan más, pero te pagan como un boliviano, dos bolivianos extra por las carreras extras.” (extracto de entrevista a *rider*).

Frente a los obreros (*riders* en este caso) estas condiciones (la aplicación digital) se presentan acomodadas e independientes de él, como formas del capital y el desarrollo de la ciencia (que es el producto intelectual general del desarrollo social, algoritmos), se presenta aquí como directamente incorporada al capital (la plataforma apropiada por los capitalistas que las ponen a su servicio) y a la aplicación de la misma, como ciencia separada del saber y de la destreza de los trabajadores considerados individualmente.

Los *riders* expresan en este sentido, esa relación impersonal pero eficiente de control que ejercen las plataformas, mediante la aplicación de los algoritmos:

Entrevistador: “¿[Y] el trato con el... con la plataforma?”

Rider: “[C]on la plataforma... Bueno, tiene la... te dicen, ¿no? que “tú eres tu propio jefe, tú escoges tus horarios.” Y tienen razón, sin embargo, la plataforma o la aplicación te esclaviza harto. No puedes...”

Entrevistador: “¿[T]e esclaviza harto?”

Rider: “[S]í. Todo el rato estás dependiendo de ella y si llegas un minuto tarde a un turno, por más de que... digamos, tu turno comienza a las cinco y tú llegas cinco – cero – cero, ya estás tarde y una semana te penaliza, digamos, te baja de grupo. Y el bajar de grupo significa una penalización de alrededor de quinientos bolivianos que no vas a recibir en esa semana. Y subir otra vez de nuevo al grupo en el que estabas es... Antes era un poco más fácil, ahora está super difícil y esos quinientos semana, esos quinientos bolivianos se van retrasando las semanas que no puedas subir”.

Rider: “[M]ás que todo el problema... o donde más nos afecta es a la hora de marcar para comenzar el turno, rechazar pedidos a veces por fallas del sistema de internet, Entel o de las telefonías, igual tu celular se queda sin internet y justo te ha llegado un pedido, la aplicación lo toma como si hubieras rechazado el pedido y directamente toda tu semana se va al tacho y te bajan de grupo. Igual... muchas veces no hay... bueno, no te toma en cuenta eso, directamente es tu problema por no tener un buen celular, digamos, y muchas veces tampoco es tu culpa. También hay problemas con la aplicación que no se dan demasiado, pero hacen renegar bastante a todos los *riders*...”

Esta molestia de los *riders*, en relación a la aplicación digital que los controla, se manifiesta; también, cuando les pedimos se expresen acerca de lo que aprecian o les disgusta en el trabajo que realizan:

Entrevistador: “[Y] si te preguntaría ¿Qué es lo que no te gusta del trabajo?”

Rider: “[D]el trabajo, a veces las fallas técnicas del sistema. A veces el sistema... O sea, pasa que algunas veces te pones en iniciar sesión... digo, iniciar tu turno y, por alguna razón no inició, pero tú iniciaste y el sistema te pone como falta, como atraso. O a veces no te llegan notificaciones por la señal, estás muy lejos, digamos... y te llega, pero si a ti no te llega porque no tienes señal, pero de alguna forma te ha llegado y siempre... no aceptas el pedido en un minuto, lo rechaza automáticamente, cuenta como rechazado. Y a veces eso pasa. Cuenta como rechazado... Y una sola falla afecta a tu *batch*”.

La sanción desde la percepción de los *riders* cae como algo hecho e inapelable, sin posibilidad de reclamo, la aplicación como inteligencia artificial, te define el ritmo y la dirección de tu trabajo:

Rider: “[E]ntonces tienes ahí una inteligencia artificial que te controla ahí. Prácticamente es como tu patrón porque te marca... te marca el paso, te marca el paso...”

Entrevistador: “[Y] tú que has trabajado con... personas como jefe, ¿no ve?”

Rider:

Sí.

Entrevistador: “[¿]Qué diferencia encuentras en esta...en este control de la inteligencia artificial y de la persona? ¿Qué...? ¿Cómo compararías? ¿Qué te parecería? ¿Cuál sería tu opinión? ¿Cómo diferenciarías? O sea, de tu vivencia, ¿no?”

Rider: “[C]on la aplicación no puedo entrar tarde, porque si entro tarde... entonces ya... poco quiere razón si yo... marco tarde en mí, en mi zona de ingreso. Entonces, automáticamente me baja mi rendimiento. Cuando yo he trabajado con personas que, por alguna razón fuerte yo no podía llegar en hora o tenía un atraso, entonces a veces la diferencia es que ellos sabían entender, ¿no? Y me decían: No pasa nada. Continúa con tu trabajo. Y tenía un justificativo. Pero yo por más que tenga justificativo, por más que me vaya a.... no sé, tal vez tenía, tenía un accidente y no.... no haya podido marcar en hora, la aplicación igual me baja, o sea me califica mal”.

La posibilidad de recurrir a los soportes técnicos, para rectificar este tipo de incidentes con la inteligencia artificial es incierta y muchas veces vana desde la experiencia de estos trabajadores:

Rider: “[S]í, es un... según al caso que uno tiene, que sea por el... por el pedido o por alguna falla del sistema. Hacemos un ticket nosotros en la mismo... en la misma aplicación, y les llega a lo que es soporte. Pero no es una respuesta rápida. Entonces, ya hasta que nos digan la respuesta o nos den un... una solución... eh... ya... o sea, no se puede hacer nada la aplicación que a veces califica y ya”.

Entrevistador: “[No es como decir digamos a una persona: mira, me ha pasado, ¿aquí no hay esa posibilidad?”

Rider: “[S]í, si no marcamos en hora, entonces... eh... ya nos bajan el rendimiento. Si conscientemente yo... nosotros entramos a trabajar con eso y todo el mundo ya está consciente de que, por alguna razón los que no marquen en hora, entonces ya... afecta en su calificación. Eh... Es, tal vez, no sé un... una de las cosas que hemos aceptado nosotros al entrar a trabajar. Solo que esa diferencia, ¿no? Que... con la app no se puede... tener justificativos. Mientras como trabajaba con... con el chef [Claro.] en cocina yo le decía: mire Chef han pasado estas situaciones o qué sé yo. No sé... o... tiqueas una hora más o ya y es cómo vas a compensar, ¿no?”, había esa posibilidad, aquí es a la baja y punto, ¿no?”

Entrevistador: “[S]í, después subir debe ser duro como me has dicho”.

Rider: “[S]í, es... manejar usualmente con puntuación. Sí, porque es... aunque tengamos... es una reducción. Por más mínima que sea, pero... a veces, a la más mínima ya nos dejan en un “batch” dos o algún “batch” tres.

La sensación de estar atrapado por la inteligencia artificial se capta, también, en la vivencia que transmiten estos trabajadores, al mismo tiempo que cuentan sobre sus estrategias para evadir el control que esta ejerce:

Rider: “[Q]ue tú no tienes... un momento para hacer... nosotros quisiéramos decir, por ejemplo, decir... tengo horas corridas doce a tres de la tarde corrido, no puedo escapar el sistema, ¿no? Entonces sería lindo que en un momento decir: mira, quiero, quiero almorzar. ¿Me permite media hora para almorzar?, Ir a un lugar, sentarte y comer tranquilo. No tenemos esa opción. Porque estás en constante

movimiento, ¿no? Entonces, ¿qué hacemos? Como ya, hemos descubierto nosotros trabajando... yo ya estoy antiguo ya, trabajando... que tiene la posibilidad cuando se llevó un producto, diez minutos de llegar al, al lugar, ¿no? Te calculan. Entonces... Cuando yo llego al local, le entrego al producto ¿no? Y yo le consulto: Señora, por este pedidito le entregaré, pero, sin embargo, no, no he entregado al sistema. Entonces tengo media hora...”

Entrevistador: “[E]l sistema”.

Rider: “[E]ntonces, esa media hora busco dónde comer. Busco. busco, y encuentro un lugar y voy y....: Un completo, todo junto por favor. Almuerzo, segundo, todo junto por favor., porque no me da tiempo para decir: Deme sopita por favor. Dame sopita. Un segundo más por favor. No, sería todo junto, porque no, no sé cómo... en qué momento... el sistema detecta que mi pedido está aquí, que está aquí y me lo va auto entregar. Ni bien me lo auto entrega, me da otra carrera encima. Que tengo que volar, ¿no ve?.....”

En consecuencia, toda esta fuerza productiva del trabajo condensada en la tecnología digital se contrapone a los *riders* como un ente ajeno, objetivo, preexistente a ellos (Marx, 1971), que está ahí sin su concurso, como mera forma de existencia de los medios de trabajo que los domina. El resultado del trabajo social se les contrapone como combinaciones (tecnológicas y organizacionales) que, a diferencia de su capacidad laboral dispersa (organizados como empresarios unipersonales) pertenecen al capital y surgen de él (Marx, 1971). A mayor abundancia, su propia capacidad laboral, antes organizada desde su iniciativa como transportista unipersonal, ahora es organizada de manera centralizada por un ente externo (la aplicación digital), organización que modifica y limita su autonomía y en consecuencia, al margen de esta organización capitalista del trabajo, su capacidad de trabajo se vuelve impotente, se quiebra, no otra cosa significa que las plataformas copen los mercados de distribución, obligando a las antiguas formas de distribución, de carácter unipersonal y/o gremial a disolverse y/o a incorporarse a la dinámica de distribución mediante aplicaciones digitales. En este contexto, las nuevas condiciones laborales promovidas por la tecnología digital vuelven superfluo el trabajo en su forma autónoma, marcando un hito más en el avance de la subsunción real del trabajo al capital.

7. La dialéctica de reproducción y disolución de las relaciones capitalistas de producción

De acuerdo a la información analizada, las relaciones sociales de producción que establecen los *riders* con las plataformas, para la producción del servicio de distribución son relaciones capitalistas producción, mediadas por una relación salarial mistificada, habida cuenta que su trabajo contiene las características de la subsunción, tanto formal como real del trabajo al capital. Si esto es así, la gestión capitalista de los recursos tecnológicos digitales, socializa el trabajo de distribución a escala planetaria y reproduce las relaciones capitalistas de producción en la misma dimensión. Esta dinámica probaría el postulado de Marx referido a que el crecimiento del capital y el aumento del proletariado se presentan como productos concomitantes, aunque polarmente opuestos del mismo proceso y, por tanto, en medios para la conservación y aumento de la capacidad de trabajo necesaria al capital para su auto valorización, para su proceso vital (Marx,1986). A la vez, esta dinámica parecería negar que: “[C]on el desarrollo de la fuerza productiva de su trabajo se amplía también la escala en que una mayor atracción de obreros por el capital está ligada a una mayor repulsión de los mismos, porque aumenta la velocidad de los cambios en la composición orgánica del capital en su forma técnica (...). La población obrera pues, con la acumulación de capital producida por ella misma, produce en volumen creciente los medios que permiten convertirla en relativamente supernumeraria. (Marx, 1975, pp. 785).

En realidad, explicar la aparente negación a este último postulado parece ser el verdadero problema que se plantea, cuando uno se percata de la aparente desaparición de las relaciones capitalistas de producción en el contrato de prestación de servicios que establecen los *riders* con las plataformas, en tanto “empresarios independientes”. El problema radica, entonces, en explicar ¿por qué las relaciones capitalistas producción, a medida que se expanden a escala planetaria, forman un contingente aparente de cuentapropistas, es decir: ¿qué contradicción del modo capitalista de producción expresa esta situación?

La prestación del servicio de transporte y distribución, mediada por el control algorítmico produce un tiempo de espera, debido al alto grado de racionalización con el que se gestiona el trabajo de los *rider*,¹⁴ pero también, por las características de producción del servicio, cuya continuidad depende de una demanda intermitente, que varía continuamente, según las horas, los días y lugares de los que se trate, es una dinámica que genera, continuamente, un tiempo de espera. Para explicar la necesidad de producir auto emprendedores en el capitalismo contemporáneo hay que detenerse en cómo se gestiona este tiempo de espera, dentro de relaciones sociales de producción del servicio de distribución que mistifica la relación salarial.

La organización capitalista del servicio de distribución mediante plataformas digitales, organiza el tiempo de trabajo sobrante (de espera) ajustándolo a los requerimientos de la demanda del servicio, sin retribuir al aparente vendedor del servicio de distribución, por este tiempo de espera (habida cuenta que, dentro del contrato de compra –venta entre el dueño de la plataforma y el *rider*, éste no es su asalariado, sino un vendedor de servicios). Esta disposición del tiempo de espera, sin reconocimiento económico, profundiza la

¹⁴ Con la finalidad de mejorar la eficiencia productiva e incrementar la productividad del trabajo, las empresas buscan gran maleabilidad en la organización del trabajo, la flexibilidad se adecua al objetivo de reducir los tiempos muertos. con la introducción de las TIC la adaptación instantánea de los tiempos de trabajo a los requerimientos de la producción y/o demanda, ahora se hizo posible (Vendramon y Valendug,2003)

intermitencia de una población obrera supernumeraria, de la que echan mano los dueños de las plataformas, en el momento que la requieren, imponiendo (a veces de manera velada) la disponibilidad del trabajador cuando se lo requiera¹⁵, sin ningún costo adicional para la plataforma, por el tiempo que demanda la espera entre solicitudes de entrega: “[N]o puedes rechazar un pedido, aunque en teoría sí..., pero al final te afecta tu *bach*”, “[Y] así y así... rechazas un pedido y te vas a la cola... así es” (extractos de entrevistas a *riders*). De esta manera, esta forma de gestión del trabajo, reproduce a escala ampliada, pero también con mayor intensidad, la intermitencia que caracteriza a la relación salarial, alimentando un proletariado fluctuante (Castro, 2016), que en segundos pasa de formar parte de la clase obrera activa a ser parte de la sobrepoblación fluctuante (Marx, 1975).

Esta intensa fluctuación de una condición a otra, que implica ocupación y desocupación intermitentes, solo puede asumir una figura legal y legítima si se evade la forma salarial del contrato de estos trabajadores, de ahí la necesidad de constituirlos en “empresarios individuales” en la esfera de la circulación, que es donde se establece el contrato laboral. Así se afianza la mistificación de relación salarial entre el *rider* y los dueños de la plataforma, habida cuenta que los tiempos de no trabajo, no los asume la plataforma, como ocurre normalmente con las empresas que contratan de manera explícita trabajo asalariado. Al *rider*, como cuentapropista, solo le corresponde recibir reconocimiento por su trabajo, medido en número de entregas; aquí, la mistificación de la relación salarial se afianza con el pago a destajo.

En este sentido, en el caso de los *rider* de plataforma, el alto grado de desarrollo de las fuerzas productivas, sintetizada en la gestión de su trabajo mediante algoritmos, permite su conversión en tiempo real, en cuestión de segundos, de obreros activos en supernumerarios, de esta forma, se ilustra, bajo una modalidad específica, la otra parte del postulado de Marx, que parecía ser negado por la proliferación de los trabajadores por cuenta propia, el referido a que la población obrera con la acumulación de capital producida por ella misma, produce en volumen creciente los medios que permiten convertirla en relativamente supernumeraria, resultado del cambio en la composición orgánica del capital (Marx, 1975).

Esta es la explicación a la expansión sin precedentes (facilitada por la flexibilización laboral y la tecnología digital) de lo que autores como Standing (2013) llaman el “preariado”, al que atribuyen ser una nueva clase social, cuando en realidad es una forma de existencia del proletariado contemporáneo (fluctuante), producto del desarrollo de las contradicciones del capitalismo en la era digital. También desde esta perspectiva, se explica la denominada “deslaborización” (Celis y Valencia, 2012), que solo toca la superficie normativa que regula el espacio de compra-venta de la fuerza de trabajo, sin que, con este concepto, se puedan explicar las transformaciones en las relaciones capitalistas de producción. Sin embargo, este enfoque normativo, es dominante en las últimas décadas, tanto en el espacio de instituciones internacionales como la OIT o la CEPAL, como en el espacio académico.

Consideraciones finales

- La introducción de las relaciones capitalistas de producción a gran escala, en el servicio de transporte y distribución, con el uso de las plataformas digitales, responde a 2 tendencias del capitalismo: de una parte, al aumento continuo de la composición orgánica del capital que incrementa la productividad del trabajo en el sector de la industria propiamente dicha y expulsa fuerza de trabajo hacia el sector servicios y; de otra parte, a las dificultades de realización de la producción, que expande las funciones de intermediación de la reproducción de capital, para impulsar esta realización. Es dentro de esta dinámica que se explica y comprende el auge de la organización capitalista del trabajo facilitada por la tecnología digital, en la esfera de realización y distribución de mercancías.
- La contradicción entre el alto grado de desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones capitalistas de producción, se resuelve en el capitalismo de la era digital, profundizando la fragmentación del trabajo y la centralización de su control. Esta fragmentación en el caso de los *riders* de plataforma, se consigue mediante su constitución en “empresarios unipersonales”, una figura que permite a las plataformas evadir el costo de los “tiempos muertos”, que van a cuenta de los *riders*, porque ellos deben estar disponibles cuando se los requiera.
- Estas condiciones de uso de la fuerza de trabajo provocan la intensa fluctuación entre estar empleado y pasar en pocos segundos a estar desempleado, una situación que solo se legaliza, si se evade la forma salarial del contrato con estos trabajadores, en esto radica la necesidad de constituirlos en “empresarios individuales”. Se trata de la mistificación de la relación salarial, en la medida en que, dentro de la realización del proceso de trabajo se reproducen los rasgos centrales de las relaciones capitalistas de producción como son: la dominación, la hegemonía y la subordinación del trabajo al capital.
- La fuerza productiva del trabajo condensada en la tecnología digital se contrapone a los *rider* como un ente ajeno, objetivo, que está ahí sin su concurso, como una forma de existencia que los domina. Su propia capacidad laboral, antes organizada desde su iniciativa como transportista unipersonal, ahora es organizada de manera centralizada por la aplicación digital, que limita su autonomía. Al margen de esta organización del trabajo puesta por las plataformas, su capacidad de trabajo se vuelve impotente, debido a que las nuevas condiciones laborales promovidas por la tecnología

¹⁵ Estas condiciones de trabajo han llevado a algunos autores a atribuir el término de “*just in time*” al trabajo gestionado por plataformas (Costhek Abilio, 2020).

digital, tornan superfluo su trabajo autónomo, marcando otro avance en la subsunción real del trabajo al capital.

- El caso de los rider es la ilustración extrema de que, con el desarrollo de la fuerza productiva de su trabajo, se amplía la escala en que una mayor atracción de obreros por el capital está ligada a una mayor repulsión de los mismos y que la acumulación de capital realizada por los propios trabajadores, produce en volumen creciente los medios que permiten convertirlos en relativamente supernumeraria (Marx, 1975). En este caso, los momentos de trabajo de los riders muestran la reproducción a escala ampliada de la relación salarial, aunque mistificada, a la vez que los momentos de no trabajo niegan esta relación salarial, reproduciendo de forma continua la intermitencia que caracteriza a la organización capitalista del trabajo. Por todo esto podemos afirmar que los riders, en la era digital del capitalismo, engrosan y contraen, de forma permanente, la sobrepoblación obrera fluctuante, por la intermitencia que caracteriza a la producción de servicio de producción, organizado con arreglo a los fines de acumulación del capital organizado en plataformas. De esta forma, los riders son parte, de manera intermitente, tanto del contingente de obreros activos como de la sobrepoblación relativa del siglo XXI.

Referencias Bibliográficas

- Aillón, T. *Límites al encubrimiento de la explotación: El caso de los rider de plataformas en Cochabamba*. Recuperado de: <https://lankaymantabolivia.blogspot.com/2023/08/limites-al-encubrimiento-de-la.html>, 11-08-2023. [consulta 02 de junio de 2024].
- Aillon, T. (2022). La producción de la “informalidad” en la era de la digitalización de los procesos productivos. En *Revista Brasileira de Economía Social y del Trabajo*, 4, 1-27. Disponible en: <https://doi.org/10.20396/rbest.v4i00.16982>
- Amorin, H. y Bruner, F. (2020). Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. En revista *Fronteiras-Estudios midiáticos*, 22 (1), 59-71. Disponible en: <https://doi.org/10.4013/fem.2020.221.06>
- Castro, L. (2016). *Obreros Fluctuantes frente a la dominación patronal: El caso de la Refinería Gualberto Villarroel en Bolivia*. Muela del diablo, La paz.
- Castro, L. (2020). Resistencia de las obreras fluctuantes en los servicios de limpieza hospitalaria en Bolivia. En H. Palermo y L. Capogrosi (Dirs.). *Tratado Latinoamericano de Antropología del trabajo*. CLACSO, Buenos Aires, 975-1001.
- Celis, J. C. y Valencia, N.Y. (2012). La deslaborización de los empacadores en los supermercados colombianos, en J. C. Celis (Coord.). *La Subcontratación Laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, CLACSO, Bogotá, 391– 420.
- Costhek, L. 2020. Uberização: ¿A era do Trabalhador just in time? En *Estudios Avanzados* 34(98), 111-126.
- Cuadrado, J. (2021). Desindustrialización y tercerización. El avance hacia una creciente integración servicios-industria. En *El Trimestre Económico*, 351, 719-768. Disponible en: <https://doi.org/10.20430/ete.v88i351.1306>
- Durand, C. (2018). L'envers de L'économie numérique : Un capitalisme intellectuel monopoliste. Notes de recherche. Disponible en : https://www.researchgate.net/publication/325479245_L'envers_de_l'economie_numerique_Un_capitalisme_intellectuel_monopoliste
- Filgueiras, V. y Antunes, R. (2020). Plataformas digitais, Uberização e regulação no capitalismo contemporâneo. En *Contracampo*, 39 (1), 27-43.
- Harvey, D. (2016). *Guía del Capital de Marx*, libro segundo. AKAL, Madrid.
- Mandel, E. (1979). *El Capitalismo Tardío*. Ed. Era, México D. F.
- Marglin, S. (1977). *Orígenes y funciones de la parcelación de las tareas ¿para qué sirven los patronos? En Crítica de la división del Trabajo* (Andre Gorz, comp.). Editorial LAIA, Barcelona.
- Marx, K. (1971). *El capital libro I* capítulo VI (inédito), resultados del proceso inmediato de producción. Siglo XXI, Madrid.
- Marx, K. (1975). *El capital Tomo I*, vol.3. Siglo XXI, Madrid.
- Marx, K. (1986). *Elementos Fundamentales para la crítica de la Economía Política (Grundrisse): 1857-1858*. Tomo 2. Siglo XXI, Madrid.
- Merino, A. “Los trabajadores autónomos en la Unión Europea”, <https://elordenmundial.com/mapas-y-graficos/trabajadores-autonomos-union-europea,02-04-2024>, [consulta 02 de junio de 2024].
- Naville, P. (2016). *Vers l'automatisme social? Mille Marxismes*, Paris.
- Riesco, A. (2017). *Travail indépendant et transformation du salariat en Europe*. (Séminarie Metices, 2 juin de 2017), Institut de Sociologie, Université Libre de Bruxelles. Disponible en: https://www.academia.edu/37209915/Travail_independant_et_transformation_du_salariat_en_Europe.
- Roberts, M. Más sobre la tasa de ganancia mundial. En Sin Permiso. Disponible en: <https://www.sinpermiso.info/textos/mas-sobre-la-tasa-de-ganancia-mundial,27-09-2020>. [consulta 02 de junio de 2024].
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Editorial Pasado y Presente, Madrid.
- Vendramin, P. y Valunduc, G. (2002). *Technologies et Flexibilité*. Editions Liaisons.