

# LA EXPLOTACIÓN INDIRECTA DE LAS PLATAFORMAS DE REPARTO: LA CAPTURA DE LO COMÚN Y DEL TIEMPO DE VIDA DE SUS TRABAJADORES EN LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

---

DOSSIER

*JUAN BAUTISTA BALLESTRIN - [juanballestrin@outlook.com](mailto:juanballestrin@outlook.com)  
Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani / Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina*

FECHA DE RECEPCIÓN: 30-6-2022

FECHA DE ACEPTACIÓN: 16-8-2022

## *Resumen*

Partiendo de las tendencias económico-sociales que configuran al capitalismo de plataformas (Palermo *et al*, 2020; Srnicek, 2018; Zukerfeld, 2020), el presente artículo realiza una aproximación empírica al proceso laboral de las plataformas de reparto que operan en la Ciudad de Buenos Aires. Su objetivo general es mostrar la captación de las empresas *Rappi* y *Pedidos Ya* de ciertos comportamientos, aptitudes, capacidades y tiempos de vida comunes de la fuerza de trabajo en éstas involucrada. Para tales fines, el escrito reconstruye un marco teórico que señala la importancia de lo común en la esfera laboral contemporánea y que orientó una investigación de sociología cualitativa acerca de las representaciones de los trabajadores mencionados, realizadas durante y luego de la pandemia de covid-19, que manifiestan la existencia de múltiples saberes humanos puestos en funcionamiento durante la hechura de este proceso productivo.

Palabras clave: Plataformas de reparto, lo común, explotación indirecta, tiempo vital

## THE INDIRECT EXPLOITATION OF DELIVERY PLATFORMS: THE CAPTURE OF THE COMMONS AND THE LIFETIME OF THEIR WORKERS IN THE CITY OF BUENOS AIRES

---

### *Abstract*

Based on the economic-social trends that shape platform capitalism (Palermo *et al*, 2020; Srnicek, 2018; Zukerfeld, 2020), this article takes an empirical approach to the labour process of delivery platforms operating in the city of Buenos Aires. Its general objective is to show how the companies

*Rappi* and *Pedidos Ya* capture certain behaviors, skills, abilities, and lifetimes common to the workforce involved. To this end, the paper reconstructs a theoretical framework that points to the importance of the common in the contemporary labour sphere and that guided qualitative sociological research on the representations of the aforementioned workers, carried out during and after the covid-19 pandemic, which show the existence of multiple human knowledges put into operation during the making of this productive process.

Key Words: Delivery Platforms, the common, indirect exploitation, lifetime

## 1. *Introducción*

La sociología del trabajo<sup>1</sup>, en términos generales y en la actualidad, se encuentra enfocada en el problema de la uberización del trabajo (Antunes, 2020). Se trata de un modelo productivo fundamentalmente de servicios que, por un lado, terceriza los medios de producción de valor, siendo las herramientas de trabajo (dispositivos electrónicos con conexión a internet, planes de datos, medios de transporte, entre otros), compradas, abonadas y mantenidas por los propios trabajadores. Por otro lado, la uberización impulsa una fuerte precarización del trabajo, dado que los empleados son contratados por tiempos reducidos, o no son en absoluto, viéndose mermados sus derechos laborales básicos, su capacidad de sindicalización y su previsibilidad laboral segura. Por último, las empresas que encarnan este tipo de producción suelen organizarla por medio de algoritmos que automatizan la toma de decisiones, la asignación de tareas, la determinación del pago recibido por pieza laboral realizada, etcétera. En este marco, y a la luz de la tendencia neoliberal a impulsar un tipo de producción biopolítica, esto es, emocional, generadora y captadora del lazo social (Hardt y Negri, 2011), vemos proliferar propuestas sociológicas preocupadas por comprender cómo la uberización se nutre de afectos y saberes relacionales de la clase que trabaja, configurando un tipo de explotación novedoso y tendencialmente hegemónico (Rosenblat, 2018). Ante este cuadro de situación, la intención esencial de la sociología del trabajo de observar la manera en que los individuos son afectados en y por su actividad laboral (De la Garza, 2000), debe ser retomada en vistas a

---

<sup>1</sup> Las traducciones del inglés al español pertenecen al autor. El énfasis de las citas pertenece siempre al original.

observar qué tipo de captación subjetiva emocional, afectiva y relacional realiza el capital en el marco preciso de la uberización (Rossi, 2019).

Este artículo enfoca a las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Su objetivo general es mostrar qué tipo de apropiación de lo común realizan las uberizadas empresas *Rappi* y *Pedidos Ya* a la fuerza de trabajo. Entendiendo por lo común al conjunto de saberes afectivos, emocionales y cognitivos puestos en práctica por quienes trabajan para ellas, la hipótesis del escrito indica que las plataformas explotan estos saberes laborales para garantizar el funcionamiento correcto de su producción, la cual descansa fuertemente en la automatización algorítmica. A esta hipótesis se le suma otra, según la cual, las plataformas captan el tiempo de vida de los repartidores, en términos del aburrimiento y la ansiedad que experimentan cuando deciden no salir a trabajar, los cuales se encuentran relacionados con el entendimiento y la sensación de que pierden dinero si se toman un día libre.

La estructura del texto es la siguiente. En la sección 1 se observan ciertas tendencias económicas, laborales, tecnológicas e ideológicas de las sociedades neoliberales que, en la sección 2, permitirán abordar las especificidades del capitalismo de plataformas en general y de las de reparto en particular. En la sección 3 se reconstruye la metodología de una investigación de sociología cualitativa acerca de las representaciones de los trabajadores mencionados, cuyos resultados son divulgados en este escrito. La sección 4 desarrolla un marco teórico que problematiza la cuestión de lo común y la apropiación capitalista del mismo, prestando atención a cómo ciertas investigaciones dan cuenta de esta novedosa forma de explotación en el marco de las plataformas mencionadas. En aras de ampliar estos hallazgos, el artículo propone las secciones 5 y 6 en las que se muestra la captación de lo común y los tiempos de vida de los repartidores de las plataformas *Rappi* y *Pedidos Ya* detectados en la presente investigación. El escrito cierra con un recuento del recorrido propuesto.

## *Economía y Sociedad Neoliberal*

Según la propuesta de Ricardo Antunes (2005), el capitalismo, a partir de 1970, inició una serie de reconfiguraciones productivas respecto de la economía de posguerra. A través de la categoría “toyotismo”, el autor designa un tipo de producción tanto “flexible” (en la que el/la obrero/a debe operar varias máquinas al mismo tiempo), como “justo a tiempo”, en la que se pretende elaborar las mercancías que se demandan ahora, y no las que previsiblemente se demandarán a futuro. Las corporaciones que lo encarnan tienden a tercerizar todo lo que exceda al núcleo de negocios, mientras procuran horizontalizar el espacio productivo, quitando de la vista la verticalidad en el funcionamiento del poder de mando dentro de la empresa o de la fábrica. Por último, se observa el intento por desregular la temporalidad laboral clásica, observando la fuerza de trabajo un mestizaje entre tiempo productivo, ocioso, reproductivo, etcétera.

En este marco, ciertos autores (Palermo et al., 2020; Zukerfeld, 2020) argumentan que la economía contemporánea también se define por la intención del capital de generar una producción capaz de elaborar un nuevo tipo de bien: el dato. Definido como un tipo de información sobre algún segmento económico, sea respecto de la producción o de la demanda, las empresas capitalistas contemporáneas tanto más valen si son capaces de construir datos, sea para utilizarlos o para venderlos. A raíz de la importancia que representa este fenómeno en la economía actual, estos investigadores sostienen que nos hallamos frente a un capitalismo “informativo” (Zukerfeld, 2020) o “digital” (Palermo et al., 2020). Para comprender la manera en que los datos revisten tal valor en las sociedades actuales, es conveniente retomar la base material que los posibilita: la tecnología digital puesta al servicio del capital, cuya función principal consiste en desplegar sistemas masivos de procesamiento de información digitalizada, la cual puede redundar en una fuente de automatización de procesos productivos.

Esta conjunción entre capitalismo y tecnología ha afectado profundamente a la esfera laboral de las sociedades contemporáneas. En términos iniciales, la misma se manifiesta en la posibilidad de un despliegue corporativo global a bajos costos,

dado que la tecnología digital permite ejecutar procesos productivos sin necesidad de instalar grandes unidades en el sitio geográfico donde se opera. En este sentido, los dispositivos con conexión a internet se presentan como un espacio productivo en sí mismo (trabajo digital), o como una herramienta que habilita la elaboración de algún bien o servicio de manera situada (trabajo físico) (Zukerfeld, 2020). En ambos casos, sin embargo, estos dispositivos configuran formas automatizadas de control mediante sistemas algorítmicos, siendo posible vigilar la producción de manera remota.

Según Palermo, Radetich y Reygadas (2020: 12), uno de los elementos más llamativos de estos desarrollos capitalistas consiste en que convierte a la herramienta de trabajo en “una *máquina de vigilancia del trabajador*”: quien utiliza una computadora, un celular o una tableta para producir, puede ser monitoreado mediante ellos, siendo contabilizados sus rendimientos, conocida su localización, etcétera. Por otra parte, estos autores muestran que este tipo de control se encuentra entrelazado con otro, ejecutado ya no por la firma que provee trabajo, sino por quien lo recibe. Se trata del “cliente”, el “consumidor-evaluador” (Palermo et al., 2020: 16), quien califica digitalmente el servicio adquirido, dando paso a sistemas de clasificación de la fuerza de trabajo según las evaluaciones de quienes han recibido sus prestaciones.

Este despliegue capitalista repercute también ideológicamente en el mundo laboral de la sociedad en la que se inserta. Mariano Zukerfeld (2020: 38) destaca que muchos gigantes corporativos actuales promueven ciertos valores ideológicos con los que procuran subjetivar a la clase trabajadora, quien es incitada a vincular a su trabajo con los ideales de la “comunidad, creatividad, apertura, afectos, felicidad, juego, disfrute y, ante todo, libertad”. Según el autor, tanto más fuerte se observa esta interpelación, cuanto más precario es el trabajo ofrecido. En efecto, numerosas investigaciones que enfocan a los sectores más precarizados de la esfera laboral contemporánea muestran que tal subjetivación es exitosa, siendo muchos trabajadores alcanzados por tales ideologías e identificándose, particularmente, con el ideal de la libertad en su trabajo (Darricades y Fernández

Massi, 2021; Haidar, 2020; Rosenblat, 2018). Sin embargo, a decir de Palermo, Radetich y Reygadas (2020)

si muchas empresas emblemáticas del giro digital del capitalismo (como *Uber*, *Rappi*, entre muchas otras) pueden operar bajo una apariencia de libertad (por ejemplo, libertad de los trabajadores y trabajadoras de elegir los horarios de trabajo) es porque dichas empresas pueden confiar en que tendrán a su disposición una multitud de trabajadores/as que, por necesidad, se someterá (sin que ningún jefe la obligue) a largas jornadas laborales (18-19).

Sobre esta base, los autores sostienen que el/la trabajador/a contemporáneo/a es un “trabajador autodisciplinado y ansioso” (Palermo et al., 2020: 17), quien por cuenta propia se autorregula según las demandas del capital y del mercado de trabajo en el que se encuentra inserto/a. Consolidada luego de la crisis económica mundial de 2008, donde el trabajo precario se volvió una norma para incontables seres humanos, esta configuración subjetiva tanto más enfáticamente se manifiesta, cuanto más se depende de la propia actividad laboral para subsistir (Rosenblat, 2018).

133

### ***Capitalismo de Plataformas, Plataformas de Reparto y Gestión Algorítmica***

El conjunto de las tendencias económico-sociales destacadas en el apartado anterior explican, en buena medida, el surgimiento y la consolidación del capitalismo de plataformas (Srnicek, 2018). Una plataforma es una infraestructura digital mediadora entre diferentes usuarios. De manera fundamental, una plataforma ofrece algún bien o servicio, de cuyo usufructo por parte de un usuario los dueños de esta esperan obtener alguna ganancia. El tipo de bien o servicio ofrecido es esencial para una clasificación de los múltiples tipos de plataformas actualmente existentes. De manera general, se suele distinguir si la plataforma ofrece un bien o servicio físico o digital (Zuckerfeld, 2020). A nosotros aquí nos interesa el primer caso, el de las plataformas que ofrecen servicios físicos, tales como el transporte de pasajeros o el delivery de productos.

A este tipo de plataformas (ejemplificadas por *Uber, Cabify, Rappi y Pedidos Ya*) Nick Srnicek (2018: 71) las denomina “plataformas austeras”. Lo único que ellas poseen, dice el autor, es el control sobre el *software* de la plataforma (la aplicación móvil por medio de la que funcionan), así como los datos que captan y construyen al realizar sus operaciones. Por lo demás, no poseen autos, motos ni bicicletas. A les únicos (poques) trabajadores que contratan son a aquellos que permiten que la plataforma funcione, pero no a les repartidores o choferes que prestan el servicio demandado. Se trata de un “modelo hipertercerizado” (Srnicek, 2018: 72), en el que se desconoce vínculo laboral alguno con quien trabaja para ellas, corriendo por parte de los trabajadores proveer y mantener las herramientas necesarias para la tarea productiva, siendo remunerados no por tiempo, sino por pieza de trabajo completada. Como ya mencionamos, este tipo de empresa realiza su producción a través del uso de algoritmos: un tipo de programación secuencial que capta órdenes y orienta la realización de procesos. Para el caso que aquí nos interesa, el algoritmo de las plataformas de reparto recibe una orden (una persona solicita una mercancía de determinado comercio), y el mismo le ordena a un/a trabajador/a que la recoja en cierto tiempo, y la lleve a donde la persona solicita la entrega. Por otro lado, como no existe relación contractual entre la empresa y el/la trabajador/a, aquellas permiten que el/la segundo/a pueda seleccionar qué días y horarios prestará su servicio de delivery, debiendo reservar el turno con cierta antelación. No obstante, existen prioridades para dicha reserva, organizadas según un ranking, también conformado por algoritmos: los trabajadores son estratificados, siendo mejor remunerados y teniendo ciertos beneficios según su performance, usualmente contabilizada en términos de cantidad de pedidos realizados y días trabajados, velocidad en cada entrega, puntuaciones de clientes, entre otras (Haidar, 2020).

Del conjunto de elementos mencionados en el párrafo anterior respecto de las plataformas de reparto, hay uno que ha llamado poderosamente la atención de la sociología del trabajo. Se trata de la novedosa modalidad de administración laboral dispuesta por estas empresas, y que ha sido categorizada como “gestión algorítmica” (Möhlmann y Zalmanson, 2017). En términos generales, el concepto

indica la existencia de una práctica altamente automatizada de supervisión y control de la producción mediante el uso de algoritmos. Según la propuesta de Mareike Möhlmann y Lior Zalmanson (2017), quienes analizan el caso de *Uber*, pero cuya propuesta es también recuperada para analizar el caso de *Rappi* y *Pedidos Ya* (Haidar et al., 2020), existen cuatro dimensiones fundamentales que manifiestan este tipo de gestión. En primer lugar, como el sistema algorítmico necesita de bases de datos para tomar decisiones (por ejemplo, enviar a un/a trabajador/a hasta una tienda relativamente cercana a buscar un producto), el mismo requiere saber qué trabajadores/as están conectados a la aplicación, hace cuánto tiempo, dónde están en ese momento, qué medios de transporte están utilizando para trabajar, etcétera. Este conjunto de saberes digitales se denomina rastreo permanente del comportamiento de los trabajadores. En segundo lugar, la evaluación constante de la performance de los trabajadores refiere al conocimiento del desempeño de cada integrante de la fuerza de trabajo: cuántos días ha trabajado, cuántas horas, cuántos pedidos ha realizado, en cuánto tiempo, cuántos pedidos ha rechazado, y cómo lo han evaluado quienes recibieron el servicio demandado. Es sobre esta base que se conforman los rankings a los que nos referimos previamente, los cuales determinan cuánto dinero se gana por pedido, otorgan mayores o menores posibilidades de seleccionar turnos de trabajo y de recibir pedidos mientras se está trabajando. En tercer lugar, los algoritmos involucran una implementación automática de decisiones, a través de las cuales ejecutan resoluciones sin intervención humana. Entre estas se destacan la expulsión de trabajadores/as por rankings bajos, suspensiones temporales por no aceptación de pedidos, aumentos o disminuciones unilaterales de las tarifas por las que se trabaja, entre otras. Finalmente, la gestión algorítmica tiende a que los trabajadores interactúen, en el estricto espacio de trabajo (la plataforma), con un sistema y no con otros seres humanos. Si existen problemas durante el proceso laboral, si los trabajadores tienen reclamos o no pueden realizar determinada tarea, deben comunicarse con sistemas de chats automatizados que no suelen otorgar las soluciones solicitadas. Ante este cuadro de situación, vemos proliferar investigaciones interesadas tanto en auscultar el impacto que este tipo de gestión



tiene en quien la realiza (Darricades y Fernández Massi, 2021; Haidar et al., 2020), así como por observar qué aptitudes y conocimientos se tornan necesarios para trabajar bajo el imperio de los algoritmos (Fagioli, 2022; Rossi, 2019). En lo que sigue, se recupera un marco teórico que permitirá no solo mostrar algunos de los resultados de estos estudios, sino que además dará paso a profundizarlos mediante un abordaje empírico. Para tales fines es preciso indicar la metodología de investigación que orienta dicho abordaje.

### ***Metodología***

A raíz del arribo y continua expansión de las plataformas de reparto a la Argentina en 2018, el proyecto de investigación UBACyT “Dinero, vocación y libertad. El caso de los trabajadores de plataformas”, dirigido por el Dr. Esteban Vernik, con sede en Instituto de Investigaciones Gino Germani, procuró realizar una indagación cualitativa en torno de aquellas, particularmente en la Ciudad de Buenos Aires, sitio geográfico en que se radica el proyecto mencionado. Teniendo por objetivo general conocer las dimensiones subjetivas implicadas en dicho empleo, realizamos 37 entrevistas en profundidad a trabajadores de las plataformas *Rappi* y *Pedidos Ya* entre enero de 2020 y diciembre de 2021. Se trata de un “muestreo intenso” (Patton, 1990), el cual permite detectar patrones de aspectos comunes observados en miembros de un grupo heterogéneo. El universo que compone nuestro objeto de estudio lo constituyen alrededor de 50 mil trabajadores, la mitad de los cuales es de nacionalidad venezolana, el 40% argentina, siendo el 10% personas migrantes no venezolanas. La edad está representada en un 35% por personas entre 18 y 25 años, 31% entre 26 a 30 años, 31% entre 31 y 40, y 10% más de 40 (Haidar, 2020). Por esta razón, en el cuerpo del artículo se recuperan entrevistas realizadas a trabajadores venezolanos (tres), argentinos (uno) y migrantes no venezolanos (uno), que representan casos de los tres grupos etarios con mayor magnitud: 18 a 25 años (dos), 26 a 30 años (uno) y 31 a 40 años (dos). La muestra seleccionó a la entrevista en profundidad como método de registro, dado que permite indagar y observar exhaustivamente las “perspectivas que poseen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras” (Taylor y Bogdan, 2008: 194). Las escalas

conceptuales involucradas para la realización del presente artículo fueron dos. Por un lado, la escala *presencia/ausencia de comunes para la realización del trabajo* indaga en qué medida el/la entrevistado/a reconoce la existencia de saberes previos involucrados en la hechura de su labor como repartidor/a. Por otro lado, la escala *usufructo ocioso/padecimiento ocioso* intenta aprehender las representaciones de los trabajadores sobre los momentos en que no están trabajando, observando el grado en que gozan o adolecen de tales espacios temporales. Para el análisis de las entrevistas utilizamos el análisis de contenido, en tanto herramienta metodológica que se “centra en describir qué han dicho o hecho las personas [...] habitualmente en función de categorías previas y relacionadas con elementos del marco conceptual previo” (Pizarro, 2000: 44). El acceso a los sujetos entrevistados se realizó mediante la técnica de “vagabundeo” (Rodríguez Gómez, 2008: 71) en zonas de alta presencia de trabajadores de plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires, tales como Plaza Serrano, el Cementerio de la Recoleta, entre otras, lo que nos permitió entablar un contacto primeramente informal y ofrecerles responder a la entrevista. En determinados casos, aceptaron responder solo en el momento y en otros pactamos un encuentro que tuvo lugar algunos días después, en la misma zona donde establecimos el contacto inicial. Otros repartidores prefirieron realizar la entrevista de manera virtual, siendo utilizada la plataforma *Google Meet* en tales casos. Una primera indicación general sobre los datos construidos a partir de la tarea de investigación consiste en destacar la sintonía que muestran nuestros hallazgos con abordajes de tipo cuantitativo (Haidar, 2020). En efecto, en las entrevistas observamos la amplia valoración positiva de la posibilidad de elegir los turnos de trabajo, a lo cual se sumó la representación de estar trabajando “sin jefes/as”: una de las ventajas de la “gestión algorítmica” consiste en que suprime la figura del/a supervisor/a dentro del espacio de trabajo, lo cual redundaba en un sentimiento de alivio y autonomía para quienes trabajan en plataformas de reparto. Por otro lado, la mayoría de los repartidores sostiene que un aspecto positivo de estas empresas es la facilidad con que se puede ingresar a las mismas, e incluso que la ganancia que reciben se demuestra mayor a la que conseguían en otros empleos (la mayoría de ellos

también altamente precarios). Los aspectos negativos suelen estar vinculados a los peligros que conlleva este tipo de actividad, siendo los repartidores blancos de delitos como el hurto, especialmente en ciertas ubicaciones de la Ciudad de Buenos Aires, a lo cual se suma la carencia de protecciones de salud ante accidentes producto del proceso de trabajo o seguros por enfermedad. Por último, cabe mencionar que muchos de los trabajadores entrevistados consideran que los ingresos que perciben son bajos respecto del desgaste físico y mental de la actividad que realizan. Por otra parte, coincidiendo con el tiempo pandémico, el proyecto observó la importancia que representó el hecho de que este tipo de tarea productiva fuera declarada “esencial” por el Estado Nacional, lo cual le permitió seguir funcionando durante la reglamentación de cuarentenas obligatorias. Así, el presente escrito es representante de los estudios de esferas laborales profundamente afectadas por la pandemia, no menos en términos operativos que ideológico-subjetivos.

### ***La Explotación de lo Común en Servicios y en Plataformas de Reparto***

138

En su análisis de la sociedad del siglo XXI, Michael Hardt y Antonio Negri (2004; 2011) destacan como uno de sus elementos centrales el hecho de que la mayor parte de sus actividades productivas involucren facetas inmateriales. Sea que se trate de la producción de bienes informacionales como textos, símbolos, figuras lingüísticas, imágenes, códigos, etc., o de que la propia actividad laboral implique, como elemento central, el tratamiento de afectos y emociones o la generación de comunicaciones y relaciones humanas, el hecho saliente de la economía contemporánea es que su dimensión inmaterial se presenta como igual de preponderante que su lado material, esto es, la inmaterialidad del trabajo también determina profundamente al valor del producto final. Esto se observa, según los autores y solo teniendo en cuenta a la economía de servicios, cuando el personal sanitario cuida afectivamente al/la paciente/a mientras le cambia vendajes o le aplica inyecciones, cuando les empleadas de locales de comida rápida le sirven la cena o el almuerzo con una sonrisa, entre otros. Uno de los factores destacables de una producción orientada según estos parámetros consiste en que el/la

trabajador/a toma el modelo de su conducta de un fondo común, social, siendo la vida en sociedad la que configura los comportamientos y las capacidades de comunicarse, de involucrar y manipular afectos en las relaciones interpersonales, etc., de los cuales se sirve el capital para su funcionamiento. Es en este marco que se plantea que “hay que tratar de concebir la explotación como *la expropiación de lo común*” (Hardt y Negri, 2004: 181).

Esta directiva analítica es retomada por diversos autores. Por caso, Ugo Rossi (2019: 5) argumenta que la misma señala una forma novedosa de explotación, a la que denomina “explotación indirecta”. Se trata de una apropiación capitalista de aquel conjunto de saberes, aptitudes, competencias, disposiciones, etc., creados a partir de la existencia conjunta de la sociedad, que habita en cada uno de sus miembros y que es producto de sus relaciones sociales. En palabras del autor, la “explotación indirecta” capitalista contemporánea se orienta a la “búsqueda-de-lo-común” [*common-seeking*], capturando “el capital cognitivo-afectivo de la metrópolis” (Rossi, 2019: 5).

En esta línea, de manera más particular, Pablo Míguez (2013: 40) sostiene que estos capitales humanos existen a raíz de procesos sociales de aprendizaje y formación, tomando la forma de “competencias laborales” que se mantienen como un cúmulo “de capital intelectual activable de manera cooperativa”. Según esta propuesta, el/la trabajador/a se encuentra inmerso/a en redes productivas que dependen de coordinaciones y comunicaciones lingüísticas y/o simbólicas complejas, viéndose su subjetividad profundamente afectada por ellas. Así, el/la proletario/a del siglo XXI tiende a desarrollar “un mayor autocontrol por imitación de comportamientos colectivos [...] dictados por los imaginarios colectivos dominantes”, los cuales se encuentran en conformidad cognitiva, afectiva y relacional “con las exigencias de la organización productiva” (Míguez, 2013: 41). Este moldeado del comportamiento según lo esperado por los agentes que componen la red económica de la que se forma parte es también problematizado por Pablo Rodríguez (2019). Observando a la plataformizada economía de servicios contemporánea, este autor señala que sus trabajadores se encuentran coaccionados a construir cierta imagen de sí mismos/as, a orientar la dirección en

que se presentan ante los otros, precisamente según los parámetros esperados por ellos, máxime si se trata de quien recibe sus servicios. “Quien atiende a un cliente”, sostiene Rodríguez (2019: 377), “por teléfono o en persona, es un actor que debe representar un personaje, y al cual este cliente debe atribuirle un “sí mismo” que coincida con la característica prevista en el rol que asumió (por ejemplo, la simpatía)”. En rigor, un diseño de sí que oriente el sentido de la interacción con el/la cliente/a según lo que este/a espera se presenta como uno de los requisitos funcionales de las empresas que encarnan el modelo de la “gestión algorítmica”, las cuales procuran que sus trabajadores desplieguen “la atención de excelencia”, que alcancen cierta “calidad en la prestación del servicio”, sirviendo al “cliente satisfecho, que ha podido evacuar su demanda y al que se le ha proporcionado la información que merecía” (Rodríguez, 2019: 378). Sobre esta base, observamos que el capitalismo contemporáneo “debe obtener una implicación activa de los trabajadores” en su actividad laboral, pero no solo para expropiarle sus conocimientos y saberes vinculares y su imagen de sí que orienta la interacción con el/la cliente/a, sino también para capturarle sus “tiempos de vida” (Míguez, 2013: 41), viéndose mermadas sus posibilidades de constituir comunalidades que queden por fuera de la explotación capitalista.

Los autores citados observan que la regulación horaria del modelo fordista (jornadas clásicas de 8 a 10 horas) se demuestra profundamente trastornada en la economía contemporánea. Por caso, la individualización de la relación laboral, la pérdida de importancia de los convenios colectivos para negociar las condiciones de trabajo, las modulaciones salariales que premian y castigan según el esfuerzo individual, entre otras, derivan en una desregulación de los esquemas temporales de trabajo, de manera que los trabajadores tienden a observar un mestizaje creciente entre sus tiempos laborales, reproductivos y ociosos. En este sentido, los propios Hardt y Negri (2011: 159) sostienen que “un aspecto central de la precariedad es que impone un nuevo régimen de tiempo con respecto a la jornada de trabajo”:

la precariedad es un mecanismo de control que determina la temporalidad de la jornada de trabajo, destruyendo la división entre tiempo de trabajo y tiempo de no

trabajo, exigiendo, no que los trabajadores trabajen todo el tiempo, sino que estén constantemente disponibles para trabajar (Hardt y Negri, 2011: 159).

Como mencionamos en los apartados previos, este conjunto de señalamientos teórico-conceptuales es retomado en aproximaciones sociológicas que enfocan el caso del trabajo en plataformas de reparto. La investigación de Rossi (2019), llevada a cabo junto a trabajadores de *Foodora* en Turín, recupera algunas de estas propuestas en aras de indicar que el funcionamiento de las plataformas depende de que los trabajadores pongan en juego su experiencia vital y laboral cotidiana. Según el autor, su conocimiento profundo de la ciudad, de sus calles y su tejido social, sus capacidades cognitivas dirigidas a saber qué hacer frente a ciertos imprevistos y disfunciones accidentales durante el proceso de reparto como malas condiciones climáticas, atascos de tráfico, rotura de medios de transporte, entre otros, son aspectos subjetivos elementales para el despliegue de las plataformas de reparto, quienes “explotan indirectamente” estos conocimientos, sin remunerarlos ni colaborando con la fuerza de trabajo en tales casos.

La investigación de Andrea Fagioli (2022), conducida junto a repartidores de *Rappi* y *Pedidos Ya* en la Ciudad de Buenos Aires, se encuentra en sintonía estrecha con estos señalamientos. Si bien este autor también destaca que un elemento central de esta tarea productiva radica en que los trabajadores tengan la capacidad de enfrentar y resolver numerosos contratiempos relacionados con las características de la “gestión algorítmica”, el investigador considera que lo fundamental es que el/la trabajador/a sepa “construir, insertarse y moverse en una red” conformada por otros repartidores que prestan múltiples tipos de auxilios (Fagioli, 2022: 8). En este sentido, este estudio enfatiza la importancia que representan los grupos virtuales (en *Facebook*, *Whatsapp*, etc.) que crean e integran los propios repartidores, por medio de los cuales se hacen saber cómo funciona la plataforma, cómo hacer trámites administrativos en relación a ella, dónde encontrar mecánicos abiertos en la proximidad, cómo reactivar una cuenta bloqueada, entre otros, siendo que los grupos funcionan también como una “red de apoyo en el caso de accidentes o controles policiales, y son usados para la alerta frente a situaciones de peligro” (Fagioli, 2022: 8).

Como vemos, estos investigadores recuperan algunos lineamientos teóricos presentes en la propuesta de Hardt y Negri. El capital, encarnado por las plataformas de reparto, explota de manera indirecta una serie de saberes aprendidos socialmente (saber moverse en la ciudad, saber resolver situaciones imprevistas y accidentes), así como la capacidad de insertarse en redes de seres humanos y establecer relaciones con ellos en aras de cierto beneficio propio: lograr entender cómo funciona la propia herramienta de trabajo, cómo se es controlada por ella, qué peligros tener en cuenta mientras se desarrolla la actividad laboral, etcétera. En este marco, la aproximación empírica que se realiza en este escrito pretenderá ampliar estos hallazgos, prestando atención a qué otros saberes y disposiciones afectivas, cognitivas, relacionales y comunicativas involucran los repartidores de *Rappi* y *Pedidos Ya* al realizar sus tareas, lo cual nos permitirá observar también cierto costado inmaterial de esta producción, no tenido en cuenta en las investigaciones citadas.

Ahora bien, respecto de la manera en que se configura la temporalidad en el trabajo en plataformas de reparto, cabe recuperar algunos elementos observados en los apartados anteriores. Allí, destacamos que las plataformas ofrecen turnos de trabajo, los cuales son seleccionados por los repartidores con cierta antelación, teniendo prioridad aquellos que ocupan mejores posiciones en los rankings de clasificación. En este sentido, los repartidores no están obligados a trabajar en horarios fijos: si bien esto redundaría en un sentimiento de libertad valorado positivamente (Haidar, 2020), el esquema temporal de las plataformas tiene relaciones complejas con otros tiempos de vida de quienes trabajan para ellas. Así lo sostienen María Darricades y Mariana Fernández Massi (2021), quienes muestran, abordando el caso de las plataformas *Rappi* y *Pedidos Ya* en la ciudad de La Plata (Buenos Aires, Argentina), que aquellos marcos de autonomía tienden a ser observados de manera positiva porque permiten a los repartidores combinarlos con otras actividades, tales como estudios, otros trabajos remunerados y tareas de cuidado doméstico. Además, la posibilidad de seleccionar turnos de trabajo o de darse de baja de estos permite elegir qué días no se trabajará, o directamente no salir a repartir ante eventualidades, cansancio o

malas condiciones climáticas. Sin embargo, esta investigación revela que dichas libertades tienen ciertos efectos negativos. En principio, los repartidores pasan a depender crecientemente de los turnos de trabajo considerados como “de alta demanda”, es decir, aquellos en los que hay un flujo alto de pedidos, los cuales permiten obtener el ingreso necesario. Si bien estos turnos se concentran en el horario nocturno de todos los días de la semana, los mismos se intensifican en los viernes por la noche y los sábados y domingos al mediodía y a la noche. En este sentido, la mayoría de los repartidores se ven obligados a intentar tomar estos horarios, siendo que algunos se quedan sin esta opción, por lo cual sus ganancias disminuyen. En este marco, los repartidores tienden también a tener que sacrificar la posibilidad de realizar tareas de cuidado cuando más se necesitan (en los horarios de las comidas), pero también ven disminuidas sus capacidades de gozar de los tiempos sociales de ocio: ciertos repartidores señalan que no pueden juntarse con sus conocidos, familiares o amigos los días en que se acostumbra hacerlo (los fines de semana o los días de semana durante la tarde y la noche) precisamente porque es en esos días y horarios donde tienen que estar trabajando. De esta manera, observamos un efecto negativo en la temporalidad del trabajo en una plataforma de reparto, viéndose mermadas la capacidad del goce de la comunalidad con otros, esto es, el disfrute ocioso de la clase que trabaja, a quien el capital le copta su tiempo de vida. ¿Esta expropiación temporal se cristaliza solamente respecto del tiempo de juntarse y compartir la vida con otros? ¿O tiene aún otras manifestaciones, a las cuales podríamos vincular con el afecto de la ansiedad (como vimos con Palermo et al., 2020), o aun con otro, el del aburrimiento, los cuales se expresan como incapacidad de gozar de tiempo libre bajo el entendimiento de que se pierden oportunidades de ganar dinero si se está descansando o “sin hacer nada”?

### ***Primer Análisis Empírico: Apropiación de lo Común Servicial, Comunicativo y Cognitivo***

En el apartado previo se reconstruyeron una serie de señalamientos teóricos que se convertirán en las dimensiones del análisis empírico que se presentan ahora. Según los autores citados (Hardt y Negri, 2004, 2011; Míguez, 2013; Rodríguez,



2019), la faceta inmaterial de la producción contemporánea tiene como núcleo cierto comportamiento aprehendido en sociedad, el cual es pensado como “común”, dado que todos lo conformamos y ejecutamos, pero nadie puede poseerlo (aunque sí explotarlo, como vimos que realiza el capital en general, y las plataformas de reparto en particular [Rossi, 2019]). Sobre esta base, la propuesta de este escrito es declinar dicha directiva teórica en una serie de comportamientos laborales indirectamente explotados por dichas plataformas. En efecto, el autor de este artículo considera que a uno de ellos podemos denominarlo “común servicial”. A través de esta categoría se designa la puesta en práctica de una aptitud laboral dirigida a que el/la cliente/a de una plataforma de reparto experimente estar siendo servido/a de manera conveniente por un/a repartidor/a. Se presentarán una serie de extractos de entrevistas en los que se pone de manifiesto esta aptitud:

Realmente me gusta el servicio al cliente, el servicio al cliente ambulante, porque al final uno, bueno, como persona y yo en mi caso, yo trato de estar lo más pulcro presentado. Obviamente: es mi imagen. Trato de ser muy educado, muy cordial, bueno pues, intento ser gentil porque obviamente si se quejan yo soy el perjudicado. Prácticamente, yo tengo que mostrarme y mostrar lo mejor de mí en este trabajo (Jean, 32 años, Ecuador, bicicleta, *Pedidos Ya*).

Yo soy muy carismático, ese es mi toque personal. Yo trato de saludar siempre en el restaurante y al cliente. Hay personas que nada más llegan y se van, pero yo trato de que me digan “muy atento, muy amable”, que el cliente se sienta satisfecho. (Eric, 23 años, Venezuela, bicicleta, *Rappi*).

Yo siempre: buenas tardes... Y como nosotros [los venezolanos] somos muy, como muy cariñosos: “¿qué pasó mi amor? Buenas tardes, estoy aquí abajo...”, “¡ah!, dame cinco minutos...” “dale tranquila, no hay problema”. Y si... a veces me va bien, pero a veces, como la gente normalmente no come de eso, no se deja llevar por eso que tú le dices, y ni buenas tardes te dicen, ni gracias, y te ponen la mano así de lejos, o te sueltan el billete así, y agárralo así en el aire, porque me ha pasado. [...] Yo trato de en algún punto cumplir con mi trabajo, cumplir con mi parte, hacerlo bien, y que el cliente quede satisfecho (Michel, 32 años, Venezuela, bicicleta, *Pedidos Ya*).

En base a estos fragmentos, observamos que los repartidores se sienten interpelados a involucrar cierto trabajo afectivo al realizar sus tareas, precisamente en el momento del intercambio comunicacional con el/la cliente: dicen intentar ser “amables” y “cordiales” con ellos/as, especialmente porque si no lo son, pueden ser “perjudicados”. En consecuencia, el presente artículo sostiene que el “común servicial” constituye una faceta inmaterial del trabajo en plataformas de reparto, siendo su sentido comprensible a partir de la importancia que detenta el/la cliente/a en el marco de la “gestión algorítmica” que cuantifica las calificaciones que reciben los trabajadores por parte de ellos. La relevancia del “consumidor-evaluador” (Palermo et al., 2020) vuelve a manifestarse en el segundo común que se pretende destacar.

En efecto, por “común comunicativo” se entiende una capacidad de diálogo dirigida a la solución de problemas que surgen de las características del proceso de trabajo y de su tipo de gestión, también de manera que el/la cliente/a quede satisfecho/a. El/la repartidor/a, en este caso, debe entender qué espera el/la cliente/a de la situación, y comunicarse con él/ella con la intención de que observe la posibilidad de llegar a un acuerdo. Esta idea, se sostiene aquí, aparece reflejada en el siguiente extracto:

Respecto a los pedidos sí, de pronto hay locales que te ponen, digamos “la mala fe de los locales”, porque es como que hacen que te equivoques dándote un pedido mal envuelto, enviándote mal las cosas para que digan “no, Pedidos Ya es lo peor”, “el pedido es una porquería”. Sin embargo, obviamente, yo también me fijo en el local. Y me pasó eso una vez, pero tuve un cliente que tuvo consideración, porque prácticamente el pedido era a dos cuadras del local y, al momento de abrir la mochila y agarrar el pedido, resulta que las gaseosas estaban todas impresentables. Entonces, el cliente me recibió el pedido y le expliqué que ni siquiera venía de una lejanía de 20 cuadras, que fui por una calle que no es empedrada o en bajada, que no se pudo haber revoloteado el pedido y me dijo “no te preocupes, tranquilo”, y la solución que le di es ir hasta el local de McDonald’s y explicarle que estaba mal envuelto todo el pedido, y bueno, le di esa opción porque ellos me habían empacado mal de McDonald’s, y le dieron nuevamente el pedido, y el cliente me dio hasta propina (Jean, 32 años, Ecuador, bicicleta, *Pedidos Ya*).

En tercer lugar, y finalmente, por “común cognitivo” se designa al entendimiento y posterior ejecución de tareas necesarias para la realización del proceso de trabajo. Este común, también explotado indirectamente a la fuerza de trabajo, aparece nombrado en el siguiente fragmento:

Vamos a suponer que tienes un pedido para... ponelo para Ayacucho con Peña; en vez de darle toda la vuelta para Juncal, te puedes bajar en Peña e ir caminando, en vez de dar toda la vuelta, e ir ahorrando tiempo y energía. O sea, vos podés verle lógica al asunto. Y también se ve esto en la tardanza que se tarda... en el tiempo que se tarda en los restaurantes en despacharte... ya conocemos cuales son los restaurantes que se tardan más, que se tardan menos, y ya uno o se relaja, o va a buscar el pedido más pronto pues, o te pones a hacer otras cosas, qué se yo... (José, 23 años, Venezuela, bicicleta, *Rappi*).

Mirados de conjunto, podemos plantear que los tres “comunes” que involucran les repartidores durante su trabajo se desprenden de manera estrecha de la “gestión algorítmica”. Por un lado, en tanto el/la cliente/a opera como “vigilante” de sus servicios (Palermo et al., 2020), los trabajadores parecen impulsados a realizarlos según lo esperado por aquel/la, a quien se le ofrecen de manera “carismática”, a decir de un entrevistado, estando también ampliamente dispuestos a ofrecerle la “información solicitada” para que quede “satisfecho” (Rodríguez, 2019: 378). Por otro lado, el mencionado tipo de control laboral deja huecos sin cubrir, viéndose los trabajadores capacitados para realizar las tareas demandadas de la manera más “lógica” posible, también a decir de un trabajador. En este sentido, vemos que los trabajadores involucran no menos sus capacidades cognitivas que sus aptitudes relacionales, vinculares, comunicacionales y afectivas al trabajar en una plataforma de reparto, lo cual nos permite sostener que hemos indicado al menos tres facetas inmateriales implicadas en esta tarea productiva.

### ***Segundo Análisis Empírico: Apropiación del Tiempo de Vida de los Repartidores***

Según vimos en los apartados previos, algunas investigaciones muestran que los trabajadores de plataformas de delivery en la Ciudad de Buenos Aires dicen experimentar cierto sentimiento de libertad respecto de su trabajo. En rigor, esta

libertad se conecta con cierta temporalidad laboral, en virtud de que aquellos sostienen tener la capacidad de elegir los horarios en que se presentarán a trabajar. No obstante, esta libertad tenía algunos efectos negativos para ellos, precisamente respecto de su incapacidad de gozar de determinados momentos ociosos compartidos con otros, a lo que se suma una complicación para realizar tareas de cuidado en el hogar (Darricades y Fernández Massi, 2021). A sabiendas de estos importantes hallazgos, el presente artículo pretende enfocar el problema de la libertad en el trabajo en plataformas de reparto desde otro ángulo. Nuestra pregunta de investigación es la siguiente: ¿respecto de qué se sienten libres los repartidores? Recuperaremos dos fragmentos que consideramos muy ilustrativos del sentido que posee la libertad en este trabajo, máxime cuando no aparece nombrada:

“El trabajo es... bueno tenés que meterle disciplina por tu propia mano, pues, porque no tienes nadie que te diga andá a trabajar o hacé esto o hacé lo otro. Vos escoges lo que querés hacer y listo [...] Es que acá sos tu propio jefe... básicamente vos podés hacer lo que quieras, y dependiendo de qué tanto tiempo le invertís, y que tanto tiempo te esfuerces, y cómo lo hagas, ahí está tu ganancia. Nadie te va a llamar para salir a trabajar, ahí es cosa tuya, si querés trabajar o no hacer nada y pasar todo el año sin hacer un carajo” (José, 23 años, Venezuela, bicicleta, *Rappi*).

“Aquí me gusta trabajar, por encima de que no es un trabajo que tengo un jefe atrás mío dándome palazos, la predisposición de salir a trabajar es mía, no es de otra persona, y ahí se ve el interés, el interés de todo, todo en general: el hambre, y literalmente todo. Y que el esfuerzo lo pongo yo. Es motivación de cada quien. Al principio me costaba, pero ya después, hoy en día que incluso tengo problemas de salud, salgo a trabajar igual, todos los días” (Michel, 32 años, Venezuela, bicicleta, *Pedidos Ya*).

Teniendo en cuenta que, durante la entrevista, ambos trabajadores afirmaron sentir libertad en su trabajo y consideraron que era el aspecto más positivo del mismo, un hecho notable de los extractos citados lo constituye su representación de que deciden cuándo salir a trabajar y ganar dinero. Las menciones referidas a “vos elegís lo que querés hacer y listo”, “la predisposición de salir a trabajar es

mía”, las cuales cristalizan el sentimiento de libertad tan valorado, manifiestan, sin embargo, que lo único que les trabajadores pueden elegir es entre ganar dinero o no ganarlo. Es a partir de la relevancia que posee el factor dinerario en la configuración subjetiva del trabajo en plataformas que el presente artículo pretende no solo iluminar el complemento del sentimiento de libertad de los repartidores, sino también observar a qué afectos negativos conduce, teniendo en cuenta precisamente una variable temporal.

Para decirlo directamente, la contracara de la libertad es la ganancia monetaria. Esta consideración, la cual se desprende del análisis del total de las entrevistas realizadas, se hace comprensible a partir de que sabemos que estos trabajadores se encuentran ante enormes dificultades económicas, razón por la que recurren a un trabajo tan precario y desgastante como el que estamos analizando. En este sentido, considero que esta propuesta encaja perfectamente en un señalamiento de Palermo, Radetich y Reygadas (2020), según el cual, el conjunto de las plataformas que representan al “capitalismo digital” pueden ofrecer “libertad” porque saben que tendrán a disposición a una enorme cantidad de personas dispuestas a trabajar jornadas muy extensas durante casi todos los días de la semana, precisamente por la dependencia material en que se encuentran. Sin embargo, unida a esta consideración iba otra, que sostenía que la clase trabajadora contemporánea no solo es una “autodisciplinada”, sino también una que se encuentra corroída por el afecto de la ansiedad. “La ansiedad”, dicen los autores, “el malestar-símbolo de nuestra época (ese malestar que agita los pechos y recorre – inquietándolos – las psiques y los cuerpos contemporáneos)” (Palermo et al., 2020: 18). En esta línea, el “trabajador ansioso” experimenta una “tensa vida interior de autosujeciones y autoexigencias” (Palermo et al., 2020: 18), a partir de lo cual el presente artículo sostiene que el dinero opera como un fuertísimo “sujetador” de los repartidores, como su “exigencia” más elemental. Así, destaquemos que en las entrevistas han aparecido manifestaciones de ansiedad, pero muy cercanamente vinculadas a los momentos de esparcimiento y de tiempo libre:

Yo trato de no descansar mucho, porque yo puedo tener mi televisor, mi PlayStation, mi compu, pero si estoy en mi cuarto me aburro, puedo tener mil películas pero me aburro. No hago nada. Me desespera estar encerrado (Eric, 23 años, Venezuela, bicicleta, *Rappi*).

Pasa que me aburro en mi casa. Estoy acostumbradísimo a estar en la calle, conozco a todos los personajes, estoy todo el día ahí y me siento útil, y ahora, justamente estos días que no puedo ir son como días redundantes... Juego a la Play, me siento a escuchar Spotify, y no sé qué hacer, me aburro muchísimo. Una porque no me gusta estar en mi casa, digamos, justamente por eso que te digo, que te acabo de comentar. Entonces, si yo puedo ir todo el día para mí es un logro. Hay un sistema, que vos un día antes o el mismo día, pero en una cantidad de horas antes tenés que buscar horarios, no es que vos vas y prendes la aplicación, antes tenés que buscar horarios y los agarrás, agarrás turnos. Son turnos de 3 horas, después encontrás uno de 1 hora, después de 2 horas, y así completás tu día. Y cuanto más trabaje mejor para mí porque estoy más lejos, o sea, estoy fuera de mi casa y además tengo una plata, que ya te digo, no soy ambicioso, pero tampoco quiero, eh, hacer... Tengo una cifra semanal y me quiero mantener ahí, que no es la gran cosa, pero yo quiero mantenerla (Gabriel, 27 años, Argentina, bicicleta, *Pedidos Ya*).

149

A mi manera de ver, estos extractos ponen de manifiesto cierta intranquilidad que se suscita en los repartidores cuando no están trabajando. La afirmación del primer trabajador “me desespera estar encerrado” bien podría vincularse al afecto de la ansiedad, la cual parece también aparecer en el relato del segundo, precisamente cuando sostiene que trabajar todo el día para él es un “logro” porque está fuera de su casa ganando el dinero que considera conveniente para sus gastos. Sin embargo, llama la atención que se refieran también al sentimiento de aburrirse si se quedan encerrados en sus hogares. Es observando este otro afecto en profundidad como pretendemos ampliar los hallazgos de Darricades y Fernández Massi (2021), quienes postulan que la configuración temporal del trabajo en plataformas de reparto termina por afectar negativamente a los trabajadores en referencia a su tiempo de ocio, esto es, en su capacidad compartir el tiempo relacional con otros y producir junto a ellos una sociabilidad común. La propuesta de las autoras de que los repartidores deben sacrificarlo precisamente porque los

tiempos sociales de reunión y de divertimento son aquellos en los cuales ellos se encuentran trabajando puede complementarse señalando que, al trabajar en una plataforma de reparto, es el disfrute ocioso en general el que se encuentra afectado – precisamente porque es aburrido y, naturalmente, porque con el mismo no se obtiene dinero.

El trabajo, el trabajo distrae mucho la mente, porque estás en la calle, tienes que estar pedaleando, tienes que estar peleando con el semáforo, con este con aquél con el otro, y si me quedo en mi casa es como que la bicicleta y la mochila te está diciendo “sácame de aquí”.

### **¿Por qué?**

No sé por qué, no sé si es porque ya te acostumbras a trabajar, o porque ya te acostumbras a estar en la calle, así sea que no te caigan pedidos, pero estás en la calle, con la bicicleta, con el bolso, y con la aplicación. Y logras, dentro de la misma distracción, seguir, como salimos todos, con la esperanza de que hoy vamos a hacer más dinero.

### **¿Esa es una esperanza que tenés?**

Dentro de ese aburrimiento... porque yo estoy en mi casa y digo, hoy llovió, y por lo menos yo que no tengo piloto, ¡fah!... ¿sabes cuánto puedo hacer yo con la lluvia? Tres mil, cuatro mil pesos. Y quedas mal.

### **¿Cómo quedas mal?**

Primero que te aburres, porque sabes que afuera hay plata... y por lo menos a mí hacer plata hasta que me divierte. Y me gusta trabajar pues, trato de verle el lado positivo (Michel, 32 años, Venezuela, bicicleta, *Pedidos Ya*).

A partir de las experiencias laborales y vitales recuperadas, vemos que existe una conexión entre libertad, tiempo y dinero. Si bien los repartidores dicen gozar de cierta autonomía temporal respecto del trabajo, manifestada en la individualización de la decisión entre trabajar o no, la misma expresa que su libertad queda sujeta a la ganancia monetaria. Así, la relevancia de ganar dinero, máxime cuando de eso se depende para la propia reproducción vital, afecta

negativamente a los repartidores, precisamente en su capacidad de gozar de tiempo libre y de construir comunalidades: si decido no trabajar y pasar tiempo con otros, pierdo dinero parecería ser la fórmula subjetiva negativa de la libertad de la que gozan los trabajadores de plataformas de reparto. Sobre esta base, la ansiedad y el aburrimiento son los afectos que vemos emerger en los repartidores quienes, imposibilitados de gozar de tiempo libre y de los otros, demuestran cómo las plataformas han capturado sus “tiempos de vida” (Míguez, 2013).

### *Palabras finales*

El presente artículo reconstruyó algunos lineamientos teóricos útiles para dar cuenta del mundo laboral contemporáneo. Luego de destacar la importancia que representa lo común en la esfera de servicios de la economía actual, nuestra mirada de las plataformas de reparto reveló que existen al menos tres “comunes” explotados a sus trabajadores en la Ciudad de Buenos Aires, los cuales no solo se desprenden de la “gestión algorítmica”, sino que también señalan ciertas dimensiones inmateriales de esta tarea productiva. Con la pretensión de ampliar los resultados de otras investigaciones empíricas que enfocan el mismo caso que el del presente escrito, este no solo ha pretendido mostrar otros “comunes” no señalados hasta el momento, sino que también se interesó en enfocar la cuestión ideológica de la libertad mediante una variable temporal, tal como lo hacen otras investigaciones. En este sentido, pudimos ver que el sentido negativo de la libertad en el trabajo también puede entenderse a partir de la relevancia que posee el dinero en el mismo, el cual se conecta directamente con la aparición de afectos adversos para quienes trabajan en plataformas de reparto: mientras que experimentan cierta libertad de trabajar cuando lo desean, ven disminuidas sus capacidades de disfrutar del tiempo en que no lo hacen, corroídos no menos por la ansiedad que por el aburrimiento, viéndose bloqueadas, además, sus posibilidades de producción social de lo común.

Quisiera cerrar estas páginas con algunos interrogantes que se desprenden de todo lo expuesto. ¿Se sirve el capital solamente de los comunes durante el proceso de trabajo, o será que este también pretende cooptar los conocimientos, las aptitudes



y las capacidades de la fuerza de trabajo en aras de automatizar aún más el proceso productivo de reparto de mercancías? Si bien esta pregunta es la base de los debates académico-políticos sobre el futuro del trabajo en general, ¿funcionará el capitalismo sin interacciones humanas, sin el cara-a-cara afectivo típico de la economía de servicios? Por otro lado, y siempre bajo las preocupaciones humanistas que orientan el presente escrito, ¿cómo es la cooptación temporal capitalista del trabajo en plataformas durante el proceso de reparto? ¿No se sentirá también ansiosa, acelerada y aburrida la fuerza laboral mientras recorre incansablemente la Ciudad sumando pedido tras pedido el dinero mínimo y necesario para volver al trabajo al día siguiente? Serán estas cuestiones las que esperamos ampliar en futuras intervenciones.

### ***¿Cómo se cita este artículo?***

BALLESTRIN, J.B. (2022). La explotación indirecta de las plataformas de reparto: la captura de lo común y del tiempo de vida de sus trabajadores en la Ciudad de Buenos Aires. *Argumentos. Revista de crítica social*, 26, 128-154. [link]

152

### ***Bibliografía***

Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Herramienta.

Antunes, R. (2020). ¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital? *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, (4)1, 13-22.

Bisquerra, R. (2008). Metodología cualitativa. *En Métodos cuantitativos aplicados 2. Antología* (pp. 34-58). Centro de Investigación y Docencia

Darricades, M. y Fernández Massi, M. (2021). *La organización del tiempo de los trabajadores de plataformas*. Friedrich Ebert Stiftung.

de Andrés Pizarro, J. (2000). El análisis de estudios cualitativo. *Atención primaria*, 25(1), 42-46

De la Garza, E. (Coord.). (2000). Introducción. El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX (pp. 15-16). En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica.

Fagioli, A. (2022). El general intellect en bicicleta. Un análisis del trabajo de repartidores de plataformas de delivery de Buenos Aires, Argentina. *Razón Crítica*, (12). <https://doi.org/10.21789/25007807.1750>

Haidar, J. (2020). *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método* (Informes de Coyuntura N° 11). Instituto de Investigaciones Gino Germani.

Haidar, J., Diana Menéndez, N. y Arias, C. (2020). La organización vence al algoritmo (?) Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina. *Revista Pilquen*, 23(4), 15-28.

Hardt, M. y Negri, T. (2004). *Multitud. Guerra y Democracia en la Era del Imperio*. Debate.

Hardt, M. y Negri, T. (2011). *Commonwealth. El proyecto de una revolución del común*. Akal.

Míguez, P. (2013). Del General Intellect a las tesis del “capitalismo cognitivo”: aportes para el estudio del capitalismo del siglo XXI. *Bajo el Volcán*, (13)21, 27-57.

Möhlmann, M. and Zalmanson, L. (diciembre de 2017). *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy*. International Conference on Information Systems. Seoul, South Korea.

Palermo, H., Radetich, N. y Reygadas, L. (2020). Trabajo mediado por tecnologías digitales: sentidos del trabajo, nuevas formas de control y trabajadores ciborg. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4(7).

Patton, M. (1990). *Qualitative evaluations and research methods*. Sage.

Rodríguez, P. (2019). *Las palabras en las cosas: saber, poder y subjetivación entre algoritmos y biomoléculas*. Cactus.

Rodríguez Gómez, G. (2008). Procesos y fases de la investigación cualitativa. En *Métodos cuantitativos aplicados 2. Antología* (pp. 59-75). Centro de Investigación y Docencia.

Rosenblat, A. (2018). *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. University of California Press.

Rossi, U. (2019). The common-seekers: Capturing and Reclaiming Value in the Platform Metropolis. *Politics and Space*, 37(8), 1418-1433. DOI: <https://doi.org/10.1177/2399654419830975>

Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra.

Taylor, S. y Bogdan, R. (2008). La entrevista en profundidad. En *Métodos cuantitativos aplicados 2. Antología* (pp. 194-216). Centro de Investigación y Docencia.

Zukerfeld, M. (2020). Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4(7).