

Explotación y precarización del trabajo en las plataformas digitales de reparto

Exploitation and precaritization of labor in digital delivery platforms

Juan Pablo Neri Pereyra¹ y Alejandro Arze Alegría²

Resumen

El artículo expone los hallazgos de una investigación sociológica cualitativa sobre las condiciones laborales de los trabajadores de las plataformas digitales de reparto (*delivery*) en Bolivia, realizada entre octubre de 2022 y febrero de 2023, con el apoyo del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA). El propósito del artículo es exponer y analizar los distintos mecanismos de organización del trabajo, disciplinamiento de la mano de obra y explotación laboral que emplean las empresas de plataformas digitales de reparto, en particular, PedidosYa. Consideramos que el análisis de la explotación laboral por las plataformas digitales de reparto, y su encu- brimiento, es necesario para entender la precarización del trabajo como un fenómeno mucho más amplio y creciente en Bolivia.

Palabras clave: economías gig, precarización, explotación laboral, informalización, Bolivia.

- 1 Autor principal. Politólogo y antropólogo, con una maestría en Antropología Sociocultural por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, docente investigador del Instituto de Investigaciones Sociológicas IDIS-UMSA. [Orcid.org/0000-0002-6513-7871](https://orcid.org/0000-0002-6513-7871) jp.neri157@gmail.com
- 2 Coautor. Politólogo y sociólogo, con una maestría en Sociología e Investigación Social por la Università di Pisa, investigador del CEDLA y de UNITAS y profesor invitado de la UMSA. [Orcid.org/0009-0008-2677-3462](https://orcid.org/0009-0008-2677-3462) alearzealegria@gmail.com

Abstract

The article presents the findings of a qualitative, sociological research on the labor conditions of workers in digital delivery platforms in Bolivia, conducted between October 2022 and February 2023, with the support of the Center for the Study of Labor and Agrarian Development (CEDLA). The purpose of the article is to expose and analyze the different mechanisms of work organization, labor disciplining and exploitation employed by digital delivery platform companies, in particular, PedidosYa. We consider that the analysis of labor exploitation and its concealment in digital delivery platforms is necessary to understand the precarity of labor as a much broader and growing phenomenon in Bolivia.

Keywords: *gig economies, precaritization, labor exploitation, informalization, Bolivia.*

Introducción

El presente artículo expone algunos de los principales hallazgos de una investigación cualitativa, sociológica y antropológica, sobre las condiciones laborales de los trabajadores de las plataformas digitales de reparto (*delivery*) en Bolivia, que llevamos adelante entre los meses de octubre de 2022 y febrero de 2023, con el apoyo del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA). El objetivo general de la investigación fue demostrar que, detrás de nuevas formas de arreglos laborales precarios y de explotación laboral, las empresas de plataformas digitales de reparto en Bolivia encubren relaciones de dependencia, se eximen de cumplir las obligaciones legales para con sus trabajadores y promueven la precarización del trabajo. El estudio también se enfocó en comprender algunas de las maneras en que los trabajadores de estas plataformas aceptan dichos arreglos laborales, desiguales y engañosos, reforzando su condición precaria.

El 28 de marzo de 2024 algunos portales de internet publicaron una nota en torno a que PedidosYa, una de las principales empresas de plataforma digital de reparto que opera en Bolivia, fue reconocida por el *think tank* Great Place To Work como el “mejor lugar para trabajar” (Flores, 2024; T Informas, 2024). Este reconocimiento solo incluye a los trabajadores de planta, no así a los repartidores, a quienes no se considera trabajadores

de la empresa. Esta situación contradictoria, en la que la fuerza de trabajo responsable de generar los excedentes que hacen posible la acumulación de capital de la empresa no se considera parte de la misma, es característica de las denominadas economías gig. Las economías gig son un fenómeno bastante reciente del sistema capitalista global, aunque, como se verá más adelante, operan a partir de formas preexistentes de organización del trabajo y de la explotación.

En primera instancia, el modelo de negocio denominado economía gig está vinculado con dos nociones: i) la figura de contratos de corto plazo y trabajo independiente o autónomo (*freelancer*) y ii) la noción engañosa de “economías colaborativas” (*sharing economies*), es decir, un modelo de negocio de “libre mercado” basado en la mutua colaboración entre partes privadas, que negocian intercambios de servicio y contratos temporales³ (Cornelissen y Cholakova, 2021; Kuhn, 2016; Mulcahy, 2017; Todolí-Signes 2017). Por lo tanto, el término aplicado al trabajo de plataforma se refiere a pagos por servicio o, en el caso que nos ocupa, por entrega realizada.

Actualmente, los sectores más reconocidos de las economías gig son el transporte y el alojamiento, por la popularidad alcanzada por empresas como Uber y Airbnb. Sin embargo, esta lógica económica ha permeado o irrumpido en distintos ámbitos. En la actualidad este modelo de negocio se ha ampliado, además del transporte, la movilidad y el alojamiento, a servicios bajo demanda (producción y venta de pequeñas mercancías), moda y confección, redes de trabajo y negocios, reparto de comida y logística, entre varios otros (Geissinger *et al.*, 2020: 3-4). De hecho, como demuestra MacDonald (2021), el modelo de economías gig se ha extendido tanto, que ha permeado de manera importante los trabajos reproductivos y de cuidado,

3 Actualmente es bastante común establecer la sinonimia entre “economías gig” y “economías colaborativas”. No obstante, Rinne (2017) distingue la noción de economía compartida (*sharing economy*) –a la que entiende como “centrada en el uso compartido de activos infrautilizados, monetizados o no, de modo que mejoren la eficiencia, la sostenibilidad y la comunidad”– de la noción de economía colaborativa (*collaborative economy*), que entiende como aquellas formas de producción, intercambio y consumo basadas en la colaboración entre partes; y de la noción de economías gig, que se refiere a la participación de la mano de obra y la generación de ingresos a través de proyectos o tareas únicas para las que se contrata a un trabajador y que, por lo tanto, poco tienen que ver con compartir y colaborar.

como el cuidado de menores, la atención de adultos mayores, los servicios de salud, la vivienda, el transporte, la educación, el acompañamiento e incluso los servicios de búsqueda de pareja.

Algunos autores consideran que la expansión de las economías gig es una buena noticia porque promueve la creación de “abundancia social”, así como mayores posibilidades para el desarrollo individual (Mulcahy, 2017; Stone, 2017). En realidad, es un modelo de negocio con más contradicciones que ventajas. A nivel global, el surgimiento y subsecuente auge de las economías gig está directamente relacionado con el incremento del desempleo y la precariedad, promovidos por las políticas económicas del neoliberalismo (Glavin *et al.*, 2021; Ruyter y Brown, 2019). En otras palabras, es un modelo de negocio que se nutre de la falta de oportunidades laborales formales, de la necesidad de las clases trabajadoras –convertidas en poblaciones excedentarias– de ganarse la vida y de la creciente desregularización de las esferas de la producción y del intercambio por los Estados.

Además, el desarrollo de estos modelos de negocio también trajo consigo la construcción de nuevas categorías, nociones y sentidos engañosos sobre el trabajo (trabajo independiente, acuerdos libres entre partes, colaboración y crecimiento individual). Con miras a desmentir algunas de estas nociones, en el presente documento exponemos y analizamos los distintos mecanismos de organización del trabajo, disciplinamiento de la mano de obra y explotación laboral que emplean las empresas de plataformas digitales de reparto, en particular PedidosYa, en Bolivia. Consideramos que el análisis de la explotación laboral y su encubrimiento en las plataformas digitales de reparto es necesario para entender la precarización del trabajo como un fenómeno mucho más amplio y creciente en Bolivia.

El artículo se organiza en cinco secciones. En primer lugar, presentamos los materiales utilizados y los métodos de investigación cualitativa que fueron empleados para la recolección de datos. En segundo lugar, explicamos el enfoque teórico empleado para el análisis de los datos y los principales conceptos que guían nuestro análisis. En tercer lugar, presentamos los resultados de la investigación para el tema que nos ocupa, es decir, describir la organización del trabajo de plataformas digitales de reparto. En cuarto lugar,

efectuamos el análisis y la interpretación de los resultados de investigación. Por último, presentamos las conclusiones del artículo.

Materiales y métodos

El estudio se llevó a cabo en las principales metrópolis bolivianas: La Paz, El Alto y Santa Cruz. El levantamiento de datos se enfocó en los repartidores de las dos empresas de reparto más grandes que operan en el mercado boliviano, Yaigo-Yummy y PedidosYa, considerando su alcance territorial, la cantidad de repartidores que emplean y el tamaño de sus carteras de negocios. Para el levantamiento de datos combinamos varias técnicas de investigación cualitativa etnográfica.

La información cualitativa sobre la que se fundamenta nuestro análisis proviene de 25 entrevistas en profundidad a repartidores de las empresas señaladas que realizamos en las tres ciudades señaladas. Para el presente artículo nos enfocamos en las explicaciones de los trabajadores sobre la organización y las condiciones de trabajo y sus percepciones sobre el mismo. Adicionalmente, entrevistamos a dos funcionarios de las empresas estudiadas: a un ex alto ejecutivo de la empresa boliviana Yaigo y a una trabajadora de planta de la misma empresa luego de su adquisición por la multinacional Yummy. A pesar de nuestros intentos, no logramos contactar a funcionarios de PedidosYa por una exigencia de confidencialidad a la que están sometidos. La información provista por los funcionarios de Yaigo nos permitió analizar de manera cruzada los aspectos del trabajo que explicamos en adelante.

Para complementar la información recogida en las entrevistas, también nos apoyamos en las conversaciones informales con los repartidores, con quienes establecimos un mayor trato. Además, en la medida en que establecimos una buena relación con los trabajadores, también hicimos una observación directa y participativa de sus actividades económicas, de la organización de su tiempo de trabajo y de la gestión de sus insumos de trabajo, entre otros aspectos de su trabajo cotidiano en plataformas. Esta observación consistió en asistir y acompañar a los repartidores durante su

actividad, lo que nos permitió conocer las etapas de la jornada laboral, así como la exigencia física y mental del trabajo de reparto.

Para el análisis de la información recogida en campo, las entrevistas fueron codificadas, lo que nos permitió identificar nociones compartidas y estructurar sentidos o representaciones de los trabajadores con relación a los temas de nuestro interés. La codificación, sumada al análisis de nuestras notas de campo y apuntes sobre las conversaciones, así como a la revisión documental, nos permitieron elaborar el análisis de tipo sociológico. Por un lado, analizamos las trayectorias de vida y laborales de los trabajadores, lo que nos permitió comprender estructuras y procesos sociales que son determinantes en la experiencia de los sujetos. Por otro, nos permitió elaborar una explicación comprensiva sobre cómo tiene lugar la explotación en la economía gig de reparto, y cómo las nuevas lógicas de explotación son también determinantes en el proceso de precarización del trabajo.

Enfoque teórico del análisis

En lo que respecta al análisis sociológico, para el estudio completo combinamos varios abordajes sobre las clases sociales, por ejemplo, con el propósito de indagar sobre los atributos personales de los trabajadores y su acceso a oportunidades, entre otros aspectos (Riley, 2017; Breen, 2005). Sin embargo, para el presente análisis nos centramos en el análisis de las clases sociales como resultado de *procesos de explotación y dominación*. Es decir, el enfoque desarrollado por la tradición marxista (Althusser, 2019 [1970]; Marx y Engels, 2016 [1848]; Poulantzas, 2007 [1968]). El primer concepto, “explotación”, se refiere a la contradicción material estructural: las formas concretas de producción y reproducción de la desigualdad económica, a partir de los mecanismos de confiscación del excedente producido por los trabajadores. El segundo, “dominación”, se refiere a las formas políticas y culturales (o ideológicas) de justificación, legitimación y reproducción de la desigualdad social (Wright, 2015: 9; Harvey, 2010; Hoare y Nowell Smith, 2012). Al igual que Wright, consideramos que este enfoque sigue siendo el

más eficaz porque permite un análisis más relacional y cualitativo⁴ de las posiciones y las dinámicas de clase.

En términos concretos, nos interesa explicar cómo se produce la explotación en el trabajo en plataformas digitales de reparto. Es decir, cuáles son los mecanismos y estrategias que emplean las empresas de plataformas digitales de reparto para, por un lado, promover nuevas relaciones laborales precarias y flexibles y, por el otro, confiscar el excedente producido por los repartidores. Para la discusión sobre ambas dinámicas, consideramos necesario situar nuestro análisis en la relación actual entre el neoliberalismo, la precarización del trabajo y la vida y la informalización de la economía.

Tanto en los países del norte como en los del sur, el giro neoliberal en las políticas económicas que se inició a finales de la década de 1970 supuso el final del modelo keynesiano de políticas de desarrollo productivo y bienestar social impulsadas por el Estado (Carbonella y Kasmir, 2014; Fraser, 2017; Narotzky y Besnier, 2014). En términos generales, este viraje se tradujo, por un lado, en la privatización de las esferas de la producción y el intercambio, tanto de bienes como de servicios; por el otro, en el repliegue de la participación del Estado en la economía e, incluso, en la ejecución de políticas públicas; y, por último, en un incremento exponencial del desempleo, la precariedad de la vida y del trabajo de la gente común, y en una mayor informalización (Kasmir, 2018; Carbonella y Kasmir, 2014; Fraser, 2017; Harvey, 2014). En el caso específico del denominado Sur Global, y de Latinoamérica en particular, el viraje al neoliberalismo produjo efectos socioeconómicos particulares que no necesariamente tienen que ver con lo que sucedió en los países del norte (Carbonella y Kasmir, 2014).

En efecto, en algunos países de Latinoamérica, como Bolivia, el régimen de intercambio neoliberal global los compelió a mantener su especialización

4 La noción de analizar las clases sociales cualitativamente implica entender las posiciones de clase según la jerarquía y el lugar que ocupan las personas y los grupos en las relaciones de producción, intercambio y toma de decisión. Es decir, según la posición y el rol de las personas en las relaciones materiales y culturales de poder (Wright, 2015; véase también Poulantzas, 2007). Esta forma de entender las clases sociales difiere fundamentalmente de categorizaciones cuantitativas, como clase alta, media y baja, que se definen sobre todo en función a los ingresos económicos y a la ocupación, sin considerar el elemento relacional y el poder (véase Oesch, 2022; OECD, 2019).

en el suministro de bienes primarios (materias primas y productos agrícolas)⁵. Consecuentemente, el grueso de la población, que ya formaba parte de la población sobrante, no tuvo la perspectiva de ingresar en procesos formales de acumulación de capital. Estos grandes contingentes de población debieron recurrir a diversas estrategias de subsistencia, tanto en el sector de servicios y comercio como en las economías informales, incluyendo actividades rurales y extractivas, donde se generan formas específicas de desigualdad, precariedad y dinámicas de competencia. En este sentido, coincidimos con Yanz y Smith (1983: 94) cuando señalan que el concepto marxiano de ejército industrial de reserva (EIR) no debe tomarse como una categoría descriptiva, sino como un concepto analítico que puede ser utilizado para comprender procesos históricos y regionales específicos.

Nos hemos referido a los conceptos de precariedad e informalidad, por lo que consideramos importante aclarar cada uno y cómo se relacionan. El concepto de precariedad es bastante amplio, pues no solo abarca el ámbito de la economía y del trabajo, sino también todos los demás aspectos de la vida. En términos económicos, la precariedad se refiere sobre todo a la ausencia de fuentes estables de ingresos y a la ausencia sostenida de trabajo. Este concepto ha adquirido importancia desde los años setenta para referirse al auge de la precariedad laboral posfordista (*precaritization*), a partir de la expansión de nuevas formas de trabajo a destajo y del denominado *outsourcing* (externalización y terciarización) (Hann y Parry, 2018; Millar, 2014; Bellamy Foster, McChesney y Jonna, 2011). En este sentido, varios autores han emprendido la labor de teorizar sobre la precariedad y la precarización del trabajo, proponiendo nuevos conceptos para nombrar la situación cada vez más indeterminada de las clases trabajadoras: los sin salario, el precariado, los desempleados, el salariado, la subclase (Denning, 2010; Standing, 2014; Perelman, 2007; Mohandesi y Teitelman, 2017).

5 En el caso de Bolivia, esto tuvo lugar en las negociaciones de condonación de la deuda externa, en las que las organizaciones financieras internacionales (Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial) “sugirieron” que, para viabilizar la condonación, debían impulsarse procesos de privatización de las empresas estatales, así como enfocar la economía nacional al sector hidrocarburífero (véase IMF e IDA, 1997).

Por su parte, el concepto de informalidad también se funda en el desempleo y en deficiencias estructurales, por contraposición a un aparato productivo y a un mercado laboral formales. En este sentido, a partir de los años setenta, en el marco de las discusiones sobre el auge del desempleo, el concepto de informalidad se popularizó para el análisis de aquellas actividades económicas que se desarrollan fuera de los marcos oficiales, en coyunturas de creciente desocupación formal (Hart, 1985; Smith, 1989). Esto quiere decir que se trata de actividades: i) en las que los participantes son productores de mercancías y/o proveedores de servicios, cuya actividad comercial evita ser enumerada, regulada o sometida a algún tipo de auditoría; ii) en las que los mecanismos de generación de riqueza y acumulación son relativa o completamente ignorados por el sistema estatal de contabilidad; por lo tanto, iii) en las que los participantes acceden de manera privada a recursos que, de lo contrario, irían en beneficio de la colectividad (Smith, 1989: 294).

El estudio de la informalidad es central en contextos económicamente menos desarrollados y más pauperizados, como el boliviano, porque, por un lado, se trata de una condición de larga data del sistema económico y social y, por el otro, porque consiste en actividades y redes sin las cuales no podría sobrevivir la mayor parte de la población. Las actividades informales proliferan sobre todo en sociedades menos inclusivas y, por lo tanto, donde existe una menor aceptación/cumplimiento de las limitaciones y las normas, así como un acceso más desigual a oportunidades.

Ambos fenómenos, la precarización del trabajo y la informalización de la economía, también han sido analizados desde la perspectiva de cómo se modifican los procesos de gestión del trabajo en las distintas fases históricas del capitalismo, en el marco de la “teoría del proceso laboral” (Braverman, 1975; Kaufman, 2004; Burawoy, 1982). Si bien, como explican Omidi *et al.* (2023), esta teoría, que fue aplicada sobre todo a contextos de trabajo industrial, permite pensar cómo se fue modificando la relación capital-trabajo en la medida en que la organización del proceso laboral se transforma. Este abordaje resuena con la discusión de Wright (2015) sobre los arreglos o compromisos de clase, que plantea que, en la medida en que se fue desarticulando la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores en el marco

del neoliberalismo, los capitalistas fragmentaron el trabajo y acomodaron el proceso laboral a sus intereses. Aunque en el presente artículo no entramos en esta discusión, es útil tenerla en cuenta para comprender los términos de la relación laboral que analizamos.

El auge de la precariedad y de la informalidad son dos aspectos cruciales para entender las condiciones laborales que describimos y analizamos en las siguientes secciones. Ambos fenómenos, la precarización del trabajo y la informalización de la economía, caracterizan el momento actual y la experiencia de las clases subalternas (Gill, 2000; Escóbar de Pabón *et al.*, 2019; Rojas Callejas, 2021). A esto debe sumarse el hecho de que el Estado, a pesar de sus intentos más recientes, también ha perdido la capacidad de velar por los intereses y el bienestar material de las clases subalternas, como se demuestra en las siguientes secciones. En el presente artículo nos enfocamos principalmente en la relación entre explotación y precarización del trabajo. Sin embargo, como demostramos más adelante, ambos fenómenos también se traducen en relaciones y arreglos informales.

Organización del trabajo en plataformas de reparto

En esta sección exponemos y analizamos nuestros hallazgos sobre la organización y las condiciones laborales en las plataformas digitales de reparto en Bolivia. El tema principal que nos interesa abordar es el hecho de que, a través de arreglos laborales precarios y caracterizados por aspectos informales, las empresas de *delivery* encubren relaciones de dependencia, se eximen de responsabilidades sociales para con sus trabajadores y hacen mucho más efectiva la explotación laboral. En resumen, las empresas de reparto promueven arreglos laborales tramposos que les permiten ampliar las tasas de explotación y ganancia, a partir de promover condiciones laborales precarias.

El primer aspecto de la precarización laboral promovida por las empresas tiene que ver con el acuerdo o contrato entre las empresas y los trabajadores. En el caso de PedidosYa, que establece un modelo de negocio más claro, sobre todo en lo que respecta a la relación con los repartidores,

esto se observa en el documento de contrato. Por un lado, establece de manera más clara la separación entre los trabajadores y la empresa, a través de un contrato en el que el repartidor se considera una “empresa independiente”; la relación laboral se señala como una “oferta de prestación de servicios”; y el pago a los trabajadores se establece como “contraprestación” y como “honorarios” (PedidosYa, 2021). Estas cláusulas sugieren que se establece una relación contractual horizontal entre partes iguales, pero esto no corresponde con la realidad.

Adicionalmente, el contrato establece otras cláusulas engañosas. Primero que, en su calidad de “prestadores de servicios” independientes, los repartidores tienen la libertad de definir sus horarios de trabajo y la duración del mismo. Segundo, la empresa establece como “condición esencial” que los trabajadores cuenten con el equipo de trabajo, en particular el vehículo (automóvil, motocicleta o bicicleta) para realizar los repartos. En este sentido, en el contrato también se etiqueta el trabajo de los repartidores como “servicio locado [sic] por la Empresa” (PedidosYa, 2021: 3). Es decir que además de contratar los servicios del repartidor, según el contrato la empresa supuestamente “arrienda” el equipo de trabajo de este, aunque dicho arriendo no se contabiliza en el pago de las “contraprestaciones”. Tercero, además de establecer una serie de obligaciones y prohibiciones, el contrato establece una cláusula de confidencialidad que impide a los repartidores compartir ningún tipo de “información estratégica” de la empresa con terceros. Más adelante explicamos cómo estas cláusulas le sirven a la empresa para legitimar la explotación del trabajo de los repartidores.

En este marco, los trabajadores deben cumplir una serie de requisitos, materiales y burocráticos, que deben comprobar debidamente para ingresar en las plataformas de reparto. Todos estos requisitos (véase la tabla 1) implican una serie de gastos previos para los repartidores, y establecen los términos de la relación laboral precaria. En primera instancia, el NIT, el registro comercial como empresa unipersonal y el ROE son documentos que formalizan la figura de “prestadores individuales de servicio”. Con estos documentos, la empresa se deslinda de cualquier responsabilidad empleador-empleado para con los repartidores y se consolida la figura del trabajador precarizado independiente que promueven las economías gig.

Tabla 1. Requisitos para trabajar con PedidosYa

Documentos	<ul style="list-style-type: none"> – Formulario de postulación – Licencia de conducir – Número de Identificación Tributaria (NIT) – Registro de comercio de empresa unipersonal, en SEPREC (antes FUNDEMPRESA) – Registro Obligatorio de Empleadores (ROE) – Seguro contra accidentes y seguro de responsabilidad civil – Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT) – Firma de contrato de prestación de servicios
	Para repartidores migrantes* <ul style="list-style-type: none"> – Permiso de residencia y de trabajo – Carnet de identidad y residencia
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> – Vehículo, en particular motocicleta. – Casco – Kit de herramientas para moto* – Repuestos* – Teléfono celular inteligente
Otros	<ul style="list-style-type: none"> – Correo electrónico – Cuenta en el banco – Compra de “material publicitario”

* No exigido por la empresa.

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas a repartidores.

Además, el hecho de que los trabajadores deban emitir facturas por la prestación de su servicio a la empresa también implica que la empresa les transfiere a aquellos el pago de impuestos. Por último, en lo que respecta a los trabajadores migrantes, si bien no es una exigencia de la empresa, para poder tramitar todos los demás documentos necesitan previamente obtener sus permisos de residencia y de trabajo, lo cual implica un gasto adicional, dependiendo de cada caso⁶.

6 El costo del permiso de residencia y trabajo en Bolivia tiene un costo de aproximadamente Bs 1.000 por un año, y de Bs 2.000 por dos años. Por su parte, en algunos casos los trabajadores migrantes pueden tramitar un carnet de identidad y residencia, que tiene un costo adicional de Bs 450. El tiempo de tramitación de estos documentos es de aproximadamente un mes, aunque puede tardar más. Estos costos no incluyen los de otros documentos que puedan exigirse como requisitos para la tramitación (Dirección General de Migración, 2023; Franco, 2018).

Los aspirantes a repartidores que logran cumplir con todos los requisitos para el ingreso son “habilitados” por la empresa a partir de la activación de su cuenta como repartidores en la aplicación móvil y de la entrega del equipo de trabajo, denominado “material publicitario”, que ellos deben pagar/comprar. Es decir, se convierten en “dueños de cuenta”⁷. Recordemos que, previamente, los repartidores deben invertir en una serie de trámites que requiere la empresa, así como dotarse de todo el material de trabajo y de los insumos que necesitan para realizar la actividad. Es decir que los repartidores deben realizar una significativa inversión previa para poder ser “habilitados”. La compra del “material publicitario” es otro mecanismo engañoso, ya que en realidad comprende el uniforme de trabajo (polera, chaqueta y, en algunos casos, impermeable), y la mochila térmica para transportar los alimentos⁸. Los trabajadores deben comprar como mínimo la polera y la mochila, y tienen la opción de comprar otros insumos, como las chaquetas y los impermeables.

Para ejemplificar la situación, con base en la información que nos fue proporcionada por los repartidores con los que conversamos, elaboramos un presupuesto hipotético que incluye todos los gastos aproximados y básicos de habilitación.

7 Parte de la jerga del trabajo en plataformas de reparto, así como algunos de los mecanismos de contratación, evocan aspectos de relaciones de “peonaje por mercancía y/o por deuda) (Cardona *et al.*, 2014; Dore, 2003; Killick, 2011). Por ejemplo, la “habilitación” o “habilito” para trabajar a partir de la adquisición de insumos que luego son parte de la deuda del trabajador con el empleador; la relativa “autonomía” de los trabajadores; el hecho de ser “dueños de cuenta” y el pago a destajo que explicamos luego.

8 Señalamos que se trata de un mecanismo engañoso porque, en teoría, los repartidores no son empleados y, por lo tanto, no deberían portar uniformes de trabajo. En este marco, el eufemismo “material publicitario” sirve para encubrir este aspecto de la organización del trabajo. En la práctica, los repartidores son forzados a portar el uniforme so pena de ser penalizados mediante el sistema de *batch* (que explicamos más adelante) o, incluso, con la suspensión de su cuenta.

Tabla 2. Presupuesto estimado de habilitación para trabajo de reparto

	Ítems	Monto en bolivianos (sin decimales)
Gastos previos	Licencia de conducir	225
	Registro comercial	300
	Seguro contra accidentes (anual)	700
	SOAT (anual)	200
	Permiso de residencia y trabajo (anual)*	1.000
	Carnet de identidad y residencia*	450
	Compra de motocicleta (marca Boxer 150, nueva)	9.800
	Compra de equipo (casco nuevo más barato)	370
	Compra de equipo (guantes)	119
	Subtotal 1	13.164
	Compra informal de cupo (costo medio)	2.000
	Subtotal 2	15.164
Gastos de habilitación	Compra de “material publicitario”: uniforme y equipo de trabajo (monto básico)	960
	Presupuesto inicial para “caja chica”	400
	Total	16.524

*Requisitos adicionales para trabajadores migrantes.

Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas a repartidores.

Por último, otro gasto de habilitación, no menos importante que los anteriores, es el presupuesto para “caja chica” con el que los repartidores deben iniciar su jornada de trabajo. La aplicación de PedidosYa acepta pedidos que se pagan tanto digitalmente o con tarjeta, como en efectivo. Para ello, la empresa les exige a los repartidores iniciar su jornada laboral con una “caja chica” de entre 300 y 400 bolivianos para poder realizar los pagos en los locales de retiro y entregar cambio a los clientes en el momento de la entrega.

Si bien este fondo mínimo podría no considerarse un gasto, hay dos aspectos que deben contemplarse: i) en una relación laboral formal, los trabajadores no tendrían por qué utilizar sus recursos personales para las operaciones comerciales de la empresa, y ii) en los casos en que, por ejemplo, los pedidos son falsos, o si los clientes deciden no aceptarlos o cancelan a último momento y ya no es posible realizar la devolución del pedido en el

local, el aporte del repartidor a la “caja chica” se traduce en una pérdida de sus recursos personales⁹.

Por otro lado, para entender la explotación, es decir, la confiscación del excedente producido por los trabajadores, es necesario considerar algunos mecanismos utilizados por la empresa a través de la aplicación, para controlar la organización del tiempo de trabajo y disciplinar a la mano de obra.

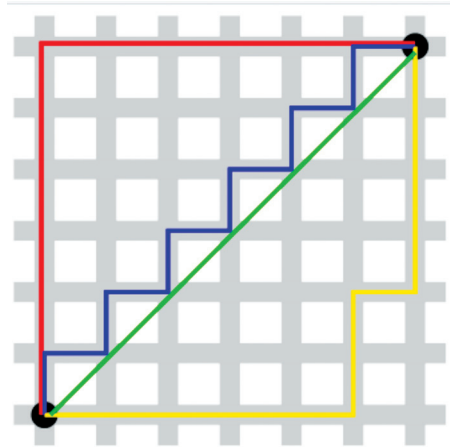
El primero es un sistema de *batch* o lotes, que consiste, básicamente, en clasificar a los repartidores por lotes según su rendimiento (1 siendo el mejor y 4 el más bajo), a saber, su nivel de aceptación de pedidos y su nivel de disponibilidad de tiempo para el trabajo. Por lo tanto, aquellos repartidores que están dispuestos a aceptar todos los pedidos que les “ofrecen”, son los que mejor calificación tienen. El principal incentivo es el acceso a horarios y turnos favorables. Es decir, los repartidores con mejor rendimiento acceden a los mejores turnos (más largos y con mayor concentración de pedidos), mientras que a los repartidores en los lotes más bajos se los ubica en una situación mucho más precaria.

El segundo es el sistema de medición de la distancia (o kilometraje) que emplea la aplicación para pagar a los repartidores, y que no corresponde con la distancia y el recorrido reales. De modo que la empresa termina pagando menos e imponiendo un tiempo de recorrido irreal. Los más informados sobre el tema nos señalaron que el sistema de medición corresponde con la denominada distancia Manhattan, también conocida como la geometría del taxista (ilustración 1). En palabras de un repartidor: “Mirá este pedido, la aplicación te marca una línea recta, ponle unos 6 kilómetros, pero en realidad hasta llegar allá vas a andar unos 11 o 12 kilómetros porque tenés que dar vueltas para llegar” (entrevista a Alberto, repartidor de PedidosYa Santa Cruz, en 2022. Disponible en audio).

9 Otro hallazgo importante en este sentido es que una parte de los repartidores contraen deudas o recurren a distintas estrategias para poder financiar su ingreso en el trabajo de reparto. Por ejemplo, la mayoría de los repartidores con los que conversamos tuvieron que recurrir a préstamos, ya sea a través de entidades financieras, de familiares y amigos o de asociaciones informales de crédito rotativo (*pasanaku*) para comprar su motocicleta y/o para cubrir otros gastos de la habilitación.

Como parte de este segundo mecanismo se aplica un sistema de medición del tiempo recorrido entre el punto de recojo del producto y el punto de entrega (el cliente). Este sistema de control y monitoreo también influye en su calificación y, por lo tanto, en su ingreso en el sistema de lotes.

Ilustración 1. Representación gráfica de la métrica Manhattan¹⁰



Fuente: Cárdenas Izquierdo y Parra Ardila, 2013: 12.

El tercer es el sistema de enganche de pedidos, que consiste en la asignación de varios pedidos simultáneos, que ocurre sobre todo cuando

10 En términos más precisos: “La métrica del taxista está estrechamente relacionada con la distancia recorrida por un taxista o un caminante en una ciudad ordenada y bien planificada, aunque difícil de encontrar, donde las trayectorias sólo tienen dos sentidos de Norte a Sur” (Cárdenas Izquierdo y Parra Ardila, 2013: 12). Como se observa en la ilustración, según esta métrica, la distancia más eficiente o práctica entre dos puntos, en una ciudad organizada en forma de cuadrícula, no corresponde con la línea verde, sino con las otras líneas. A diferencia de Nueva York, en ciudades como La Paz o Santa Cruz esta métrica se torna imprecisa porque no considera otros aspectos como la topografía, la irregularidad de la planificación urbana, además del tráfico, entre otros factores. Por lo tanto, se traduce en un cálculo erróneo que, a su vez, implica una remuneración más baja para ellos, quienes además deben arriesgarse a conducir a mayor velocidad para evitar las advertencias de incumplimiento de tiempo que les envía la aplicación.

los repartidores llegan al local a recoger el primer pedido. Si bien, nominalmente, los repartidores no están “obligados” a aceptar el pedido, el hecho de no hacerlo también afecta su calificación en la aplicación y, por lo tanto, su ranking en el sistema de *batch*. El problema con este sistema, como señalan todos repartidores, es que la aplicación solo paga la totalidad del recorrido del primero pedido y una fracción del segundo.

En este marco, un hallazgo a resaltar es que los repartidores entienden que la conjunción del sistema de control de tiempo de recorrido de la aplicación, el sistema de medición de distancia y el sistema de enganche de pedidos se traduce en una mayor presión sobre ellos. Porque no solo deben recorrer mayores distancias, sino que también deben apresurar el tiempo que tardan en llegar de un punto a otro y, todo esto, sabiendo que están ganando menos por más trabajo. Sobra decir que estos sistemas de control y disciplinamiento del trabajo también influyen en los accidentes y riesgos a los que están expuestos los repartidores. Sistemas similares son utilizados por otras empresas de plataformas digitales, como Uber, Yango e InDrive, entre otras, y han sido caracterizados como mecanismos de “discriminación salarial algorítmica” y factores de “tecnoestrés” laboral (Cram *et al.*, 2022; Dubal, 2023).

El pago a los repartidores es semanal y se calcula por la distancia recorrida, tanto desde el punto de inicio del recorrido hasta el punto de retiro del pedido, como desde el punto de retiro hasta el punto de entrega. El costo por kilómetro lo fija la empresa, y varía de país a país. En el caso de Bolivia, como nos señalaron los repartidores y como se observa en el desglose, la tarifa por kilómetro oscila entre los 1,98 y 1,99 bolivianos. Es por esta razón que el sistema de medición de la distancia es el principal mecanismo de control del trabajo de los repartidores. Por otra parte, PedidosYa paga una comisión de entre 5 y 6 bolivianos por llegar al punto de retiro del producto, y otra comisión de aproximadamente 2 bolivianos por llegar al punto de entrega, que son contabilizadas como “pagos por publicidad”. Además, en el desglose enviado por la empresa a través de la aplicación se incluye el pago de las propinas; sin embargo, los repartidores nos señalaron que la empresa suele confiscar arbitrariamente las propinas digitales.

Tabla 3. Desglose de pago a repartidor de PedidosYa

Esta semana generaste		1.260,28
+ Propinas		22,28
Hs Conectado		36
Ingreso Prom/hora		35,01
	unitario	\$
Punto de retiro*	79	441
Punto de entrega*	107	224
Distancia al local	61,99 km	123,23
Distancia al cliente	236,24 km	472,05
Adicional	0	\$0
Adicional garantizado	-	0
Subtotal	Bruto	1.260,28
Anticipo costo de envío	-	-475
Anticipo costo de uso de plataforma	-	-53
Tarifa inicio operaciones	-	0
Saldo pendiente	+/-	0
Total, honorarios a pagar	Neto	0

Fuente: elaboración propia con base en captura de pantalla compartida por repartidor.

Como se observa en la tabla 3, la empresa descuenta a los repartidores un denominado “anticipo de costo de envío”, que corresponde a la tarifa o comisión por el servicio incluida en los pagos que reciben los repartidores en efectivo. Es decir, la empresa “debita” del pago de los repartidores la comisión que le corresponde por los servicios realizados en efectivo. La siguiente partida descontada se denomina “anticipo por costo de uso de plataforma”. Los repartidores señalan este cobro como el más reciente sistema de “robo” implementado por la empresa, ya que ahora deben pagar una suerte de “renta” por el uso de la aplicación.

Discusión: ¿cómo ocurre la explotación en el trabajo de reparto?

Todos estos elementos nos permiten explicar cómo ocurre la explotación en el trabajo de reparto. Pero previamente es necesario aclarar algunos

temas. Primero, existen dos comprensiones sesgadas sobre el concepto de explotación que son comunes en el uso coloquial del término: i) un ambiente laboral caracterizado por abusos y violencia directa contra el trabajador; ii) determinados tipos de trabajo que son más desgastantes y peligrosos, y que requieren mayor esfuerzo físico. Si bien la violencia y el desgaste físico son dos aspectos fundamentales de la explotación, en términos de la economía política este concepto se refiere a toda relación económica de producción e intercambio en la que el excedente o la riqueza producida por un grupo humano subalterno es apropiado y usufructuado por un grupo dominante de no-productores (Harvey, 2010; Marx, 1981 [1867]).

En este entendido, el primer aspecto central es comprender que, en el negocio de plataformas digitales de reparto, el excedente (que se convierte en riqueza y capital) es producido por los repartidores. Si bien las empresas de plataformas digitales de reparto se presentan como simples proveedoras de servicios de tecnología (plataformas de *e-commerce*), en realidad la principal actividad de la que dependen y que hace posible la generación de riqueza es la actividad de reparto (*delivery*). Son empresas que corresponden con la industria del transporte de mercancías.

El trabajo de reparto, cuya denominación correcta debe ser, entonces, transporte y distribución de mercancías, hace posible la conclusión o culminación de otros procesos de valorización que lo anteceden (Marx, 1992 [1883]: 235). Nos referimos a la producción de mercancías de, sobre todo, los negocios de comida, que también son el resultado de relaciones de explotación. Los bienes producidos en estos negocios (comida) se realizan como “mercancías” una vez que son comprados y consumidos; pero, para que esto ocurra, primero deben ser transportados y entregados. Por lo tanto, es mediante el trabajo de reparto que se completa el ciclo de producción e intercambio.

En otras palabras, en el trabajo de reparto tiene lugar un doble proceso de valorización: i) la objetivación del valor creado por los trabajadores del sector de comida, y ii) el añadirle valor, o crearle un nuevo valor adicional relativo, mediante el trabajo mismo de reparto. Por ejemplo, un paquete de pollo frito es producido por los trabajadores de una empresa como “Pollos X”, a partir del gasto de su trabajo vivo. Este paquete de pollo frito tan

solo se realiza como “mercancía” –es decir, su proceso de valorización se objetiva – cuando se lo entrega al cliente.

Las empresas de plataforma digital de reparto que analizamos se limitan al transporte de pequeñas mercancías (servicios de comida, artículos de farmacias y de supermercados), así como a otros servicios de transporte de pequeña escala (*courier*). Su actividad se ve favorecida porque en las ciudades bolivianas predomina el sector terciario (servicios y comercio). Esto, sin contar con el rol fundamental que jugó la pandemia de COVID-19 para el auge de este servicio.

La cobertura geográfica de las empresas se organiza por zonas o barrios; por ello, el lugar que estas empresas ocupan en la industria del transporte de mercancías resulta menos evidente. Además, el modelo de negocio que promueven estas empresas cambia los términos de la industria de transporte de mercancías, a través de la recategorización del trabajo y la aparente terciarización.

De modo que la primera gran contradicción a destacar en este modelo de negocio es que la empresa excluye de su organización a la fuerza de trabajo de la que realmente depende, y que constituye el verdadero factor de su éxito comercial: la actividad que llevan a cabo los trabajadores/repartidores. Ahora bien, a pesar de la evidente contradicción capital-trabajo, la capacidad casi nula de negociación colectiva de los trabajadores –por el hecho de formar parte de una población excedentaria que está bajo un arreglo laboral precario y con elementos de informalidad, es decir que es reemplazable– es lo que hace que este negocio sea cruelmente provechoso para los capitalistas. En otras palabras, el hecho de que los repartidores sean excluidos de la empresa constituye un mecanismo que hace más eficaz¹¹ la explotación.

Salario a destajo. Un primer elemento fundamental para comprender la relación entre la forma de explotación eficaz que promueven las empresas

11 Cuando señalamos que la explotación se vuelve más “eficaz” no quiere decir, en términos de desarrollo económico, que sea más “eficiente”. La diferencia entre ambos conceptos tiene que ver con que, en este caso, la relación de explotación promueve arreglos informales y condiciones de trabajo más precarias. En una perspectiva más amplia, todo esto acaba siendo desfavorable para el sistema económico en general, e incluso para otras empresas y sectores de la economía (véase Wright, 2015).

de reparto y la precarización laboral tiene que ver con la forma de pago. En este caso el pago, que se presenta como “contraprestación” u “honorario”, no es más que un salario a destajo. Ya en el siglo XIX Marx (1981 [1867]) elaboró una distinción entre dos tipos de salario: el salario por tiempo (*time wage*) y el salario por pieza o producto, o a destajo (*piece wage*). En el primer caso, el valor del salario se calcula como el valor de la fuerza de trabajo (precio) dividido por el número de horas de la jornada laboral (*op. cit.*: 684). Marx señalaba que el problema con esta forma de salario es que la definición de su valor debe ser el producto de un arreglo/acuerdo entre clases (capitalistas y trabajadores) que comprenda tres aristas: i) la cantidad de horas de la jornada laboral; ii) el valor de la fuerza de trabajo, que se traduce en el precio del trabajo; iii) el precio de los medios de subsistencia que necesitan los trabajadores para su reproducción. Por ello es que Marx (*op. cit.*: 686) señalaba que una pequeña victoria de los obreros ingleses del siglo XIX fue lograr que el salario se pagara por jornada trabajada, y no por hora

También en el salario por pieza, producto o a destajo (*piece wage*), el precio del valor del trabajo se fija con relación a la cantidad de mercancía producida y/o entregada. No obstante, como hemos notado que también sucede con el trabajo de reparto, el proceso de valorización continúa dependiendo del tiempo que los repartidores pasen trabajando¹². Esta forma de pago encubre o fetichiza aún más el esfuerzo realizado por el trabajador porque el tiempo que le dedican a su trabajo se borra del cálculo del precio de su trabajo. De hecho, el propio Marx señalaba que en esta forma de salario el capitalista tiene mayor capacidad de presionar para que el trabajo se intensifique. Es más: “la prolongación de la jornada laboral se convierte en interés personal del trabajador, ya que con ella aumenta su salario diario o semanal” (*op. cit.*: 695-96). Esto es, precisamente, lo que ocurre en el caso de los repartidores: para poder maximizar su ganancia, se agotan trabajando más horas al día (entre 12 y 16, en algunos casos).

12 Es por esta razón que para empresas como PedidosYa es necesario establecer mecanismos de control del tiempo: sistema de *batch*, sistema de turnos, aumento arbitrario de horas de trabajo, entre otros. Estos mecanismos son fundamentales para incentivar la intensificación del trabajo, incluso a pesar de que la misma forma de salario a destajo, por su naturaleza, promueve esta intensificación.

Desde luego que ambas formas de salario son irracionales, pues implican un cálculo arbitrario del valor del trabajo vivo de las personas, que se traduce en una relación monetaria (precio). Sin embargo, retomando los apuntes de la primera sección, en el contexto actual del capitalismo, es decir el neoliberalismo, la primera forma (salario por tiempo) aparece como la más estable y formal. De hecho, hasta los años setenta el salario estable y por tiempo fue uno de los principales logros del movimiento obrero a nivel global. En la actualidad, una buena parte de los arreglos laborales, y no solo en el sector analizado, corresponden con la forma de salario a destajo, lo que indudablemente significa un retroceso (Millar, 2014; Wright, 2016). En consecuencia, lo que sucede con el auge de las economías gig es: i) la flexibilización de la explotación a partir de categorías engañosas para renombrar el trabajo y desmontar la relación formal patronal-trabajador, y ii) la intensificación de la explotación a partir de cargar al trabajador con la responsabilidad entera sobre la cantidad de ingresos que genera.

Transferencia de costos. Los siguientes componentes del proceso de explotación son los mecanismos mediante los cuales la empresa le transfiere ciertos costos de capital al trabajador. Para comprender esto, es necesario considerar que el negocio de plataforma digital de reparto corresponde con la rama específica de la industria de transporte de mercancías. En este sentido, “la industria del transporte constituye, por una parte, una rama independiente de la producción y, por tanto, un ámbito particular para la inversión de capital productivo” (Marx, 1992 [1883]: 229). Por lo tanto, también implica inversión en *capital variable y constante*. En el negocio de reparto, la parte variable del capital, es decir, la fuerza de trabajo, son los repartidores; mientras que la parte constante más importante son las motos porque son el principal medio de trabajo.

En lo que respecta a la transferencia de costos de capital variable (fuerza de trabajo), los repartidores son responsables de todos los costos de su reproducción y de las prestaciones que debería pagar la empresa. Primero, en el marco de la flexibilización neoliberal de la explotación, y por el hecho de no ser considerados “trabajadores”, no reciben las prestaciones sociales básicas (seguro de salud y fondo de jubilación). Segundo, al no ser considerados trabajadores, sino “empresas independientes de prestación

de servicios”, se les exige que ellos compren el seguro contra accidentes y de responsabilidad civil, así como el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT). Tercero, también se les exige que se hagan cargo de financiar los demás insumos de seguridad que puedan necesitar.

En cuanto a los costos de capital constante, los repartidores también deben hacerse cargo de financiar sus medios de trabajo. El gasto de capital constante más importante que deben realizar es la compra de su vehículo (motocicleta), que es la principal herramienta de trabajo y el principal medio de generación de excedente de este modelo de negocio. Asimismo, los repartidores son responsables de todos los gastos de funcionamiento y mantenimiento de sus vehículos (combustible, cambio de aceite, cambios de llantas y cualquier otro ajuste adicional que haga falta). Además, la empresa obliga a los repartidores a comprar su equipo de trabajo (mochila térmica) y su indumentaria. Aparte de estos gastos obligados, los trabajadores corren con los gastos del resto de su equipamiento: herramientas, kit de primeros auxilios y celular, entre otros.

Es importante aclarar que los medios de trabajo en los que deben gastar o “invertir” los trabajadores, sobre todo la mochila térmica y la indumentaria, son *capital fijo*. Es decir que no son artículos cuya forma de uso se transforma durante el proceso de valorización. Esto tiene que ver con el hecho de que el trabajo que realizan los repartidores no consiste en la producción de bienes, sino en la prestación de un servicio. Por lo tanto, el desgaste de estos medios de trabajo también contribuye a añadir valor a las mercancías que los repartidores transportan.

Esta relación de los medios de trabajo como capital fijo se complejiza en el caso de las motocicletas, porque no son únicamente un medio de trabajo. Es decir, la actividad de transporte no es su única función. Las motocicletas también son artículos o bienes que los repartidores consumen de manera individual. Es decir, la empresa se beneficia del uso de los artículos personales de los trabajadores (motocicleta, celular, casco, herramientas, etcétera).

Además de la normalización de la forma precaria de salario a destajo, las empresas emplean otros mecanismos suplementarios, que ya hemos explicado, para confiscar el excedente generado por los trabajadores. Un

primer mecanismo de confiscación tiene que ver con los sistemas de *medición de distancia* y de *medición de tiempo*, que explicamos en la sección anterior para el caso de PedidosYa. Nuevamente, el proceso de valorización que llevan a cabo los repartidores se objetiva y se mide por la distancia que recorren, que se traduce en una tarifa de recorrido (aproximadamente 2 bolivianos por kilómetro) que, en última instancia, se traduce en el pago a destajo (por pedido). Como señalan los repartidores, el sistema de medición del kilometraje (Manhattan) es ineficiente, porque la medición que efectúa no corresponde con la realidad (menos distancia, ergo menos tiempo de recorrido). En otras palabras, a partir de estos mecanismos, existe una fracción del recorrido (distancia/tiempo) que no se paga al repartidor.

Por otra parte, en el sistema de enganche de pedidos, que también explicamos en la sección anterior, si bien la empresa cobra la comisión al local y la tarifa entera de servicio de envío al cliente, solo le paga la totalidad del primero pedido al repartidor y una fracción del recorrido para los demás pedidos que le engancha. De esta manera, la empresa establece otro mecanismo de confiscación de la plusvalía al imponerle al repartidor recorridos (distancia/tiempo) que le paga solo parcialmente. Es decir que una fracción significativa de estos recorridos no se les paga.

La combinación de estos sistemas de medición de distancia, tiempo y enganche de pedidos, sumada al *sistema de calificación de rendimiento* o *batch*, da lugar a una dinámica mucho más eficaz de confiscación del plusvalor, ya que los trabajadores se ven “incentivados” a, por un lado, aceptar más pedidos y, por el otro, a ampliar la duración de su jornada laboral.

Por último, aunque se trata de una suma pequeña, no es poco el cobro a los repartidores de una *tarifa por uso de la aplicación*, que revela otro aspecto problemático de este modelo de negocio. No solamente que la empresa establece varios mecanismos para confiscar el excedente del trabajo de reparto y transferir el pago de costos de capital a los trabajadores, sino que además cobra una “renta” por el uso de la plataforma digital. Esta renta también la cobra a los negocios de comida y a los clientes. Por lo tanto, asistimos a la formación de un capitalismo adulterado, que combina elementos de peonaje, capitalismo mercantil y capitalismo rentista. Además, este cobro también tiene que ver con gastos de capital fijo (medio de trabajo). En este

caso, consiste en una cobertura parcial de los costos administrativos y de mantenimiento de la plataforma digital, que es la principal herramienta de trabajo de la empresa y los repartidores.

Conclusiones: la precarización del trabajo como nueva norma

A lo largo del artículo hemos expuesto algunos de los hallazgos de nuestro estudio sobre el trabajo en las plataformas digitales de reparto; estos nos permiten comprender, por un lado, cómo es que tiene lugar la explotación y, por el otro, cómo este nuevo modelo de negocio promueve la precarización laboral. A modo de cierre, nos parece importante enfatizar en este segundo aspecto, ya que se trata de una característica cada vez más extendida del capitalismo en su fase tardía.

En el contexto del neoliberalismo, asistimos al auge de la flexibilización y la precarización del trabajo. El reemplazo de la lógica fordista y keynesiana de explotación y hegemonía expansiva por la explotación neoliberal, flexibilizada y precaria sentó las bases para un capitalismo mucho más salvaje, desregulado y que, en consecuencia, recurre a lógicas de explotación que se suponía que habían sido “superadas”. De hecho, ya en los años ochenta algunos estudios señalaban que, con el viraje al neoliberalismo, las condiciones de trabajo y de vida de las clases trabajadoras recuperaban algunas características del siglo XIX (Magubane, 1985; Breman, 2004; Harvey, 2011). En el caso de las economías gig de reparto, la precarización del trabajo tiene varios rasgos problemáticos.

El primer aspecto problemático de este modelo de negocio es la manera en que categoriza o denomina el trabajo y, por lo tanto, a los trabajadores. De hecho, con los repartidores ni siquiera se utilizan los conceptos de “trabajo” y “trabajadores”, sino de “oferta de prestación de servicios” y “prestador”, “contratista independiente” y/o “empresa independiente”. En el caso de otras empresas de reparto más pequeñas, este “acuerdo” ni siquiera se hace por escrito; son contrataciones verbales y mucho más informales. Como señalan Cornelissen y Cholakova (2021) y Todolí-Signes (2017), esta única transformación en la manera de categorizar el trabajo sienta las bases para

todas las relaciones de explotación y dominación que hemos explicado. Es decir, el hecho de que la construcción de nuevas categorías engañosas para nombrar el trabajo se convierta en algo socialmente aceptable y aceptado, es determinante para la precarización.

El siguiente aspecto problemático es que esta normalización de nuevas categorías del trabajo sienta las bases para otras dinámicas. Primero, los arreglos laborales retoman elementos de formas precapitalistas, como el peonaje por deuda. Por ejemplo, en la medida en que los trabajadores asumen gastos que deberían recaer en la empresa, incluso quedan endeudados con la misma. Segundo, a partir del uso de nuevos eufemismos, los repartidores también asimilan la noción contradictoria de que son trabajadores por cuenta propia, libres y que tienen control total sobre su tiempo y la organización de su trabajo. A pesar de que, nominalmente, la empresa no ejerce ningún tipo de control sobre el tiempo de los trabajadores, en la práctica lo controla efectivamente. Adicionalmente, este control tiene lugar en el marco de un arreglo laboral por salario a destajo, lo que demuestra que, si bien el contrato es “por producto” o “servicio prestado”, el control del proceso de valorización todavía consiste en la relación tiempo de trabajo-valor creado por el trabajo.

Existen otros aspectos del trabajo de reparto que son más de orden antropológico y que no discutimos en este artículo, pero que amplían la comprensión de la problemática de la precarización del trabajo, por lo que a continuación menciono algunos. Para muchos repartidores, el arreglo laboral precario en el que ingresan es aceptable porque comparten la noción de que es un trabajo autónomo y por cuenta propia. En la misma dirección, muchos trabajadores rechazan la idea de recibir prestaciones sociales (seguro de salud y fondo de jubilación) porque consideran un gasto el aporte para las mismas. Esto tiene que ver con otra noción contradictoria. La mayoría de los trabajadores con quienes conversamos valora su trabajo en términos puramente cuantitativos (la cantidad de dinero que recibe), omitiendo por completo los aspectos cualitativos (condiciones de trabajo, estabilidad, beneficios sociales, entre otros).

La precarización del trabajo y la informalización de la economía son dos fenómenos que van de la mano y en detrimento de los medios de vida

de las poblaciones trabajadoras. Esta situación problemática no solo afecta a los trabajadores de determinados sectores, como el que analizamos en este artículo, sino también a la mayoría de los empleos calificados y no calificados. Por ello, es imperativo ampliar la mirada sobre las transformaciones de los mundos del trabajo y traer la discusión sobre la cuestión laboral como un aspecto que sigue siendo central para comprender las contradicciones del capitalismo en su fase histórica actual. En el caso boliviano, es necesario retomar una mirada crítica sobre la cuestión del trabajo, la estructura y las relaciones de clase, evitando conceptos y nociones que tiendan a relativizar estos fenómenos o, peor, a fetichizarlos detrás de prefiguraciones culturalistas.

Fecha de recepción: 16 de septiembre de 2024
Fecha de aceptación: 21 de noviembre de 2024

Bibliografía

Althusser, Louis ([1970] 2019). *Ideología y aparatos ideológicos del estado: Freud y Lacan*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.

Bellamy Foster, John, McChesney, Robert y Jonna, Jamil (2011). "The Global Reserve Army of Labor and the New Imperialism". *Monthly Review*, noviembre de 2011. <https://monthlyreview.org/2011/11/01/the-global-reserve-army-of-labor-and-the-new-imperialism/>.

Braverman, Harry (1998). *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*. Nueva York: Monthly Review Press.

Breen, Richard (2005). "Foundations of a neo-Weberian class analysis". En: Wright, Erik Olin (edit). *Approaches to class analysis*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Breman, Jan (2004). *The Making and Unmaking of an Industrial Working Class: Sliding down the Labour Hierarchy in Ahmedabad, India*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Burawoy, Michael (1982). *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press.

Carbonella, August y Kasmir, Sharryn (2014). "Introduction. Toward a Global Anthropology of Labor". En: Carbonella, August y Kasmir, Sharryn (eds). *Blood and fire: toward a global anthropology of labor*. Serie Dislocations, vol. 13. Nueva York: Berghahn Books.

Cárdenas Izquierdo, Ricardo Andrés, y Wilson Parra Ardila (2013). "Estudio de la métrica de Manhattan. Segmentos, rectas, rayos, circunferencias y algunos lugares geométricos en la geometría del taxista". Tesis de Licenciatura para la Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, Colombia. <http://repositorio.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/2188/TE-16178.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Cano Cardona, Walter, De Jong, Boot, René G. A. y Zuidema, Pieter A. (2014). "The New Face of Debt-Peonage in the Bolivian Amazon: Social Networks and Bargaining Instruments". *Human Ecology*, 42 (4): 541-49. <https://doi.org/10.1007/s10745-014-9666-4>.

Cornelissen, Joep y Cholakova, Magdalena (2021). "Profits Uber Everything? The Gig Economy and the Morality of Category Work". *Strategic Organization*, 19 (4): 722-31. <https://doi.org/10.1177/1476127019894506>

Cram, W. Alec, Wiener, Martin, Tarafdar, Monideepa y Benlian, Alexander, (2022). "Examining the Impact of Algorithmic Control on Uber Drivers' Technostress". *Journal of Management Information Systems*, 39 (2): 426-53. <https://doi.org/10.1080/07421222.2022.2063556>

Denning, Michael (2010). "Wageless Life". *New Left Review*, 66: 79-97.

Dirección General de Migración (2023). "Permanencia temporal por trabajo de 1, 2 o 3 años". *Información de la DGM*. <https://migracion.gob.bo/node/204>

Dore, Elizabeth (2003). “Debt Peonage in Granada, Nicaragua, 1870-1930: Labor in a Noncapitalist Transition”. *Columbia Law Review*, 7 (123): 1929-1992. https://columbialawreview.org/wp-content/uploads/2023/11/Dubal-On_Algorithmic_Wage_discrimination.pdf

Escóbar de Pabón, Silvia, Arteaga, Walter G. y Hurtado Aponte, Giovanna (2019). *Desigualdades y pobreza en Bolivia: una perspectiva multidimensional*. Primera edición. La Paz: Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

Flores, Dayana (2024). “Top 6 de los mejores lugares para trabajar en Bolivia”. *Opinión Bolivia*, 28 de abril de 2024. <https://www.opinion.com.bo/articulo/revista-asi/top-6-mejores-lugares-trabajar-bolivia/20240426000045943837.html>

Franco, Manuel (2018). “Migración en Bolivia: Permiso de Trabajo y Residencia”. *Diario del Exportador* (blog), agosto. <https://www.diariodelexportador.com/2016/08/migracion-en-bolivia-permiso-de-trabajo.html>

Fraser, Nancy (2017). “Crisis of Care? On the Social-Reproductive Contradictions of Contemporary Capitalism”. En: Bhattacharya, Tithi (ed.). *Social Reproduction Theory. Remapping Class, Recentring Oppression*. Londres: Pluto Press.

Geissinger, Andrea, Laurell, Christofer y Sandström, Christian (2020). “Digital Disruption beyond Uber and Airbnb – Tracking the Long Tail of the Sharing Economy”. *Technological Forecasting and Social Change*, 155, junio:119323. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.06.012>

Gill, Lesley (2000). *Teetering on the rim: global restructuring, daily life, and the armed retreat of the Bolivian state*. Nueva York: Columbia University Press.

Glavin, Paul, Bierman, Alex y Schieman, Scott (2021). “Über-Alienated: Powerless and Alone in the Gig Economy”. *Work and Occupations*, 48 (4): 399-431. <https://doi.org/10.1177/07308884211024711>

Hann, Chris y Parry, Jonathan (eds.). (2018). *Industrial labor on the margins of capitalism: precarity, class, and the neoliberal subject*. Serie Max Planck studies in anthropology and economy 4. Nueva York: Berghahn Books.

Hart, Keith (1985). "The Informal Economy". *The Cambridge Journal of Anthropology*, 10 (2): 1-5.

Harvey, David (2014). *Seventeen contradictions and the end of capitalism*. Oxford y Nueva York: Oxford University Press.

Harvey, David ([2005] 2011). *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford, U.K.: Oxford University Press.

Harvey, David (2010). *A companion to Marx's Capital*. Londres y Nueva York: Verso.

Hoare Quintin y Nowell Smith Geoffrey (eds). (2012). *Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci*. Londres: Lawrence & Wishart.

IMF – International Monetary, e IDA – International Development Association (1997). "Final Document on the Initiative for the Heavily Indebted Poor Countries (HIPC)". Deuda Externa. Bolivia: IMF e IDA. <http://deudaexternapublica.bcb.gob.bo/publico/inicio>

Kasmir, Sharryn (2018). "Precarity". Stein, Felix, Lazar, Sian, Candea, Matei, Diemberger, Hildegard, Robbins, Joel y Stasch, Rupert (eds.). *The Open Encyclopedia of Anthropology*, <http://doi.org/10.29164/18precarity>

Kaufman, Bruce E. (ed.) (2004). *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*. Industrial Relations Research Association Series. Champaign, Il.: Labor and Employment Research Association.

Killick, Evan (2011). "The Debts That Bind Us: A Comparison of Amazonian Debt-Peonage and U.S. Mortgage Practices". *Comparative Studies in Society and History*, 53 (2): 344-70. <https://doi.org/10.1017/S0010417511000089>.

Kuhn, Kristine M. (2016). "The Rise of the 'Gig Economy' and Implications for Understanding Work and Workers". *Industrial and*

Organizational Psychology, 9 (1): 157-62. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.129>

MacDonald, Fiona (2021). *Individualising Risk: Paid Care Work in the New Gig Economy*. Singapur: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-981-336-366-3>

Magubane, Bernard (1985). “Engels: The Condition of the Working Class in England in 1844 and the Housing Question (1872) Revisited; Their Relevance for Urban Anthropology”. *Dialectical Anthropology*, 10 (1-2), julio. <https://doi.org/10.1007/BF00244249>

Marx, Karl ([1883] 1992). *Capital: A Critique of Political Economy*. Vol. 2. Penguin Classics. London: Penguin books.

Marx, Karl ([1867] 1981). *Capital: A Critique of Political Economy*. Vol. 1. V. 1: Londres y Nueva York: Penguin Books y *New Left Review*.

Marx, Karl y Engels, Friedrich ([1848] 2016). *Manifiesto del Partido Comunista*. Madrid: Alianza Editorial.

Millar, Kathleen M. (2014). “The Precarious Present: Wageless Labor and Disrupted Life in Rio de Janeiro, Brazil”. *Cultural Anthropology*, 29 (1): 32-53. <https://doi.org/10.14506/ca29.1.04>.

Mohandesi, Salar y Teitelman, Emma (2017). “Without Reserves”. En: Bhattacharya, Tithi (ed.) *Social reproduction theory: remapping class, recentering oppression*. Londres: Pluto Press.

Mulcahy, Diane (2017). *The gig economy: the complete guide to getting better work, taking more time off, and financing the life you want!* New York: AMACOM.

Narotzky, Susana y Besnier, Niko (2014). “Crisis, Value, and Hope: Rethinking the Economy: An Introduction to Supplement 9”. *Current Anthropology*, 5 (s9): s4-s16. S4-S16. <https://doi.org/10.1086/676327>

Oesch, Daniel (2022). “Contemporary Class Analysis”. JRC126506. JRC Working Papers Series on Social Classes in the Digital Age. Sevilla:

European Commission. <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2022-01/jrc126506.pdf>.

Omidi, Afshin, Dal Zotto, Cinzia y Gandini, Alessandro (2023). “Labor Process Theory and Critical HRM: A Systematic Review and Agenda for Future Research”. *European Management Journal* 41 (6): 899–913. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.05.003>.

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (ed.) (2019). *Under pressure: the squeezed middle class*. París: OECD.

PedidosYa (2021). “Modelo de contrato para repartidor, Argentina”. PedidosYa.

Perelman, Mariano D. (2007). “Theorizing Unemployment: Toward an Argentine Anthropology of Work”. *Anthropology of Work Review*, 28 (1): 8-13. <https://doi.org/10.1525/awr.2007.28.1.8>.

Poulantzas, Nicos ([1968] 2007). *Poder político y clases sociales en el estado capitalista*. México, D. F.: Siglo XXI Editores.

Riley, Dylan (2017). “Bourdieu’s Class Theory. The Academic as Revolutionary”. *Catalyst*, 1 (2), verano 2017. <https://catalyst-journal.com/2017/11/bourdieu-class-theory-riley>.

Rinne, April (2017). “What exactly is the sharing economy?” *World Economic Forum* (blog) del 13 de diciembre de 2017. <https://www.weforum.org/agenda/2017/12/when-is-sharing-not-really-sharing/>.

Rojas Callejas, Bruno (2021). “Busco y no encuentro’. El desempleo juvenil en Bolivia”. *Control Ciudadano. Boletín de Seguimiento a Políticas Públicas*, Segunda Época – Año XIV – N° 38, enero.

Ruyter, Alex de y Brown, Martyn (2019). *The gig economy*. Serie The economy key ideas. Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing.

Smith, M. Estellie (1989). “The Informal Economy”. En: Plattner, Stuart (ed.) *Economic anthropology*. Stanford, California: Stanford University Press.

Standing, Guy (2014). *The precariat: the new dangerous class*. Londres y Nueva York: Bloomsbury.

Stone, Brad (2017). *The upstarts: how Uber, Airbnb, and the killer companies of the new Silicon Valley are changing the world*. Nueva York: Little, Brown and Company.

T Informas (2024). “PedidosYa, el mejor lugar para trabajar en Bolivia”. *T Informas Bolivia* (blog) del 28 de marzo de 2024. <https://tinformas.com/pedidosya-el-mejor-lugar-para-trabajar-en-bolivia/>

Todolí-Signes, Adrián (2017). “The ‘Gig Economy’: Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation?” *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23 (2): 193-205. <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>

Wright, Erik Olin (2016). “Is the Precariat a Class?”. *Global Labour Journal*, 7 (2). <https://doi.org/10.15173/glj.v7i2.2583>

Wright, Erik Olin (2015). *Understanding class*. Londres: Verso.

Yanz, Linda y Smith, David (1983). “Women as a Reserve Army of Labour: A Critique”. *Review of Radical Political Economics*, 15 (1): 92-106. <https://doi.org/10.1177/048661348301500106>.