

El claro oscuro de las relaciones de explotación entre *riders*¹ y dueños de plataformas digitales

Dra. Tania Aillón Gómez
Docente investigadora IESE

Un debate contemporáneo en las ciencias sociales del trabajo tiene sus bases en la proliferación en el capitalismo contemporáneo; del encubrimiento de la relación salarial bajo distintas formas. Las posturas van desde los que hablan de “deslaborización” de las relaciones del trabajo (pérdida de derechos laborales), hasta los que defienden la pervivencia enmascarada de la relación salarial. En este artículo, en base a referencia empírica recogida entre *riders* de plataformas de distribución en Cochabamba, sostenemos que la relación entre *riders* y empresarios de plataformas, es una forma encubierta de relación salarial.

1 Las relaciones laborales entre *riders* y dueños de la plataforma

Cuando uno conversa con los *riders* acerca de cómo accedieron a trabajar dentro de las plataformas, ellos mencionan que están obligados a constituirse en empresarios unipersonales para trabajar con la aplicación. Para esto tramitan un NIT individual que los obliga a pagar un impuesto como cualquier empresario (impuesto sobre beneficios mensuales y anuales). A esta exigencia de constituir una empresa unipersonal, se suma el pago de un seguro personal contra accidentes. Este seguro cubre tanto las posibles averías de la motocicleta, como los gastos médicos a consecuencia de un accidente de trabajo. De la misma manera, los *riders* deben inscribirse en una instancia que aglutina a los empresarios (SEPREC, antes FUNDEMPRESA). Con estos requisitos, la plataforma, aunque solo sea en la forma, constituye al *rider* en empresario unipersonal, a cuenta y riesgo propio. Entre los *riders* es común escuchar que ellos no se consideran asalariados, porque ellos corren con los gastos y obligaciones propias de su actividad: “[Y]o no soy un asalariado [decía alguno de ellos], yo pago todos mis gastos, no

tengo un patrón que pague mi seguro médico, si fuera un asalariado, la empresa tendría que pagarme la seguridad social...”, [además] “[...Y]o mismo pago a la contadora que calcula mis impuestos, si fuera un asalariado esto no sería así ¿no ve?” (extracto de entrevista a *rider*). Con esta forma de relación entre los trabajadores y la plataforma digital, los patrones consiguen transfigurar la relación salarial; gracias a ella, reducen sus costos laborales y se descargan de toda responsabilidad social, para esto se firma; además, un contrato de venta de servicios. Esta figura del auto emprendedor no se asienta solamente en la forma de la relación contractual con la plataforma, sino en hechos concretos manifestados en expresiones como esta: “[S]i trabajo menos horas gano menos, porque aquí no tengo un salario fijo, aquí mi ingreso depende de mi esfuerzo, de cuantas horas trabajo y cuantos pedidos entrego” [extracto de entrevista a *rider*]. El pago por entrega (a destajo) afianza la vivencia de que él no tiene un patrón que le garantice el salario mensual, depende de él mismo generarse los ingresos que pueda. En este sentido, desde su experiencia, ellos son independientes. Es una idea que se consolida más, cuando los *riders* se refieren a las ventajas de su trabajo, asociadas a la posibilidad de disponer sobre los turnos y días de trabajo. Esto genera una sensación de libertad, que ellos aprecian como lo positivo de su trabajo

Control y develamiento de la relación de dominación y explotación

La relación salarial es una relación de dependencia, dominación y explotación: Dependencia de un patrón para la ejecución de las tareas, para las que se contrata al trabajador y para la percepción del salario como forma de reconocimiento al trabajo realizado, pero es también, una relación de dominación y explotación, porque supone que el trabajador debe someterse a las órdenes del patrón, quien determina

¹ Denominativo que dan las plataformas a los distribuidores montados en motonetas, un término que en español significa jinete.

¹ Es el denominativo que le dan los *riders* en Cochabamba, al sistema de control al desempeño que realiza la plataforma.

la forma y el tiempo en que se realiza el trabajo, por algo el patrón ha comprado la fuerza de trabajo. Como vimos, en la relación que los *riders* establecen con los dueños de las plataformas, la dependencia es la nota de la relación salarial que en mayor grado estos consiguen transfigurar. Sin embargo, cuando nos detenemos en otros rasgos de la relación salarial, los de la dominación y la explotación, estos reaparecen en las formas de control que las plataformas ponen en juego, para garantizar que las entregas se realicen en sus términos.

Una forma de control que relativiza la libertad de elección de los turnos y los días de trabajo, es el que los *rider* llaman “bach”², sistema de control que los posiciona de acuerdo a su rendimiento laboral, en una escala que va del 1 al 4. Aquellos *riders* con óptimo rendimiento por su puntualidad en la entrada a su turno, por la velocidad en el tiempo de entrega, por su amplia disponibilidad a las demandas de la plataforma en las “horas especiales” y el número de horas de trabajo cumplidas semanalmente (al menos 52 horas) se colocan en los niveles 1 y 2 del “bach” y tienen un abanico más amplio de posibilidades para elegir días y turnos de trabajo. Mientras que los *riders* que no responden a las expectativas de la aplicación, se ubican en los niveles 3 y 4 del “bach” y se quedan con lo que los ellos llaman “las sobras”; obligados a contentarse con las pocas horas de trabajo que quedan o con horas en las que no hay un número significativo de pedidos, etc. Todo esto perjudica el monto de ingresos que pueden obtener por su actividad de *rider*. De esta forma, el “bach” se convierte en un recurso tecnológico de disciplinamiento. Cualquier desliz es captado por el “bach” y automáticamente el *rider* puede bajar del nivel 2 al 4 con serias consecuencias económicas y sin derecho a apelación. Se trata de una situación que puede prolongarse por periodos relativamente largos. Algunos *riders* mencionaban lo dificultoso que puede ser volver al nivel 1 o 2.

La vivencia de los *riders* respecto de los estándares a cumplir para posicionarse en el nivel 1 o 2 del “bach” está atravesada por la intensificación del trabajo, estos trabajadores transmiten esta experiencia cuando mencionan que: “8, 10 y hasta 12 horas de trabajo continuo sobre la motocicleta, los deja destrozados” (extracto de entrevista a *rider*). Es cuando aparece el rasgo de la explotación que caracteriza a la relación salarial, debido a que ahora no se puede elegir con libertad entre trabajar y no trabajar so pena de quedarse sin posibilidades de

trabajo alguno o con solo migajas del trabajo que dejan los *colegas* posicionados en los niveles 1 y 2. Es la situación en que se hace evidente, para los propios *riders*, el carácter aparente de la independencia que les otorga su trabajo como auto emprendedores. Se ve que convertir a los *rider* en empresarios unipersonales permite a las plataformas descargarse de toda responsabilidad social y reducir las posibilidades de la resistencia de estos trabajadores, porque al identificarse como independientes, no encuentran la causa de sus problemas laborales en los dueños de la plataforma, sino en sus propias decisiones: “sino tengo más ingresos es porque no trabajé lo suficiente” o “porque decidí trabajar menos” [extracto entrevista a *rider*]. Sin embargo, cuando uno conversa con ellos, sobre si a partir de su experiencia de trabajo, se identifican como empresarios o como trabajadores, no dudan en responder que ellos son trabajadores. La razón de esta identidad, la encuentran en la vivencia cotidiana del trabajo, atravesada por el despotismo patronal objetivado en la aplicación “bach”.

Conclusión

como nos muestra la referencia empírica, estos esfuerzos de transfiguración de la relación salarial, no superan la forma, porque no tocan el contenido de la relación salarial referida a la dominación y la explotación; por esto, se resquebraja la transfiguración de la relación salarial, convertida, aparentemente en una relación contractual externa, entre empresarios privados. Esto explica que conscientes de su condición de trabajadores explotados por el capital los *riders* empezaran en otras latitudes, a organizarse en sindicatos para reivindicar el reconocimiento de su condición de asalariados, con derecho a gozar de estabilidad laboral y protección social. La necesidad de reducir al mínimo, a través del control del “bach” los intervalos de tiempo entre entrega y entrega, controlar al segundo el tiempo en que se entra y se sale de un turno, premiar o castigar la disponibilidad de tiempo de los *riders* en “horarios o días especiales”, hace evidente que la economía de tiempos sigue determinando las posibilidades de ganancia de los dueños de las plataformas; en este caso, la digitalización es puesta al servicio de crear un flujo continuo, sin intervalos de tiempo entre pedidos y entregas, el ideal de la valorización del capital.

² Es el denominativo que le dan los *riders* en Cochabamba, al sistema de control al desempeño que realiza la plataforma.