

Artículo

La subordinación (im)personal y la competencia como formas de socialización en plataformas de reparto

Juan Bautista Ballestrin

Instituto de Investigaciones Gino Germani - CONICET

Fecha de recepción: marzo de 2025**Fecha de aprobación:** mayo de 2025**Fecha de publicación:** junio de 2025**Recommended citation:**

BALLESTRIN, Juan Bautista (2025). «La subordinación (im)personal y la competencia como formas de socialización en plataformas de reparto» [en línea]. *Digithum*, n.º 33. <https://doi.org/10.7238/d.v0i33.432783>. [Fecha de consulta: dd-mm-aaaa].



Los textos publicados en esta revista están sujetos –si no se indica lo contrario– a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons. La licencia completa se puede consultar en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

Resumen

El artículo muestra parte de una investigación cualitativa sobre el trabajo en plataformas de reparto, que tiene como base la teoría sociológica de Georg Simmel. A partir de la lectura de entrevistas grupales e individuales, se propone una serie de síntesis teórico-empíricas sobre dos formas de socialización. Por un lado, la «subordinación impersonal» describe el vínculo entre trabajador y plataforma, analizando consecuencias de la sujeción a una cosa (la plataforma) y no a una persona en el ámbito laboral. Por otro lado, la «subordinación personal» tematiza la sumisión a individuos en la jornada laboral, expresada en la relación repartidor-cliente, situación que puede comportar agravios para los repartidores. Por último, la «competencia» aparece como forma de socialización entre trabajadores durante la jornada laboral, lo cual permite criticar la medida en que la plataformización genera un sujeto afín a los requerimientos productivos del capital.

Palabras clave

capitalismo de plataformas; individualización; despersonalización; Georg Simmel

(Im)personal subordination and competition as forms of socialisation in delivery platforms

Abstract

The article presents qualitative research on the work in delivery platforms, based on Georg Simmel's sociological theory. Drawing from group and individual interviews, it proposes a series of theoretical-empirical syntheses concerning two forms of socialisation. On the one hand, "impersonal subordination" describes the link between worker and platform, analysing the consequences of subjection to a thing (the platform) rather than to a person in the workplace. On the other hand, "personal subordination" addresses the submission to individuals during the working day, expressed in the rider-customer relationship, a situation that can lead to grievances for riders. Finally, "competition" emerges as a form of socialisation among workers during the working day, which enables criticism of the extent to which platformization generates a subject aligned with the productive requirements of capital.

Keywords

platform capitalism; individualization; depersonalization; Georg Simmel

Introducción

La inserción de las plataformas en la esfera económica de la sociedad lleva aproximadamente una década. El concepto de «capitalismo de plataformas» fue acuñado para describir este proceso, que tiene como antecedentes a la caída sostenida de la renta de las manufacturas, a la proliferación de la tecnología digital y a la financiarización de la economía y sus crisis asociadas (Srnicek, 2018). El modelo productivo de las plataformas integra a la economía de servicios, y supone establecer una infraestructura digital que funciona como intermediación y control entre oferentes y demandantes de viajes taximetrados, repartos de mercancías, limpieza de hogares, cuidado de personas, procesamiento de información, actividades de diseño, entre otras. Es mediante la explotación del trabajo vivo que generan plusvalía (Woodcock, 2021), mientras que la captura de datos y la tercerización de medios de producción (autos, motos, bicicletas, celulares, seguros, planes de datos, etc.) vehiculizan una alta valorización financiera (Vallas y Schor, 2019; Vogl, 2023).

La sociología del trabajo ha atendido este proceso por diversas razones. Por un lado, porque profundiza los esquemas precarizantes típicamente neoliberales: las plataformas desconocen la existencia de relaciones laborales entre la parte empleadora y la empleada, sosteniendo que son meras intermediarias tecnológicas de sujetos autónomos. Así, trabajar sin derechos básicos como seguros por enfermedad o contra despidos, aguinaldos, vacaciones y sindicatos se vuelve una norma impulsada por gigantes corporativos (Streeck, 2017). Por el otro, las plataformas introducen una nueva forma de administración laboral, ampliamente tecnologizada, que recibe el nombre de «gestión algorítmica». Son algoritmos y otros sistemas informáticos los que desempeñan las tareas claves de locación, medición y control del trabajo, lo cual representa una innovación a la que se suele asociar con esquemas «deshumanizantes» (Moore et al., 2019) en un doble sentido: ya no son personas las que realizan esas tareas; quienes se someten a su dominio padecen una vigilancia sin precedentes, pasando a ser meros números dentro de un sistema abstracto y no personas con derechos y necesidades inmersas en un medio adverso.

En el marco de la crítica sociológica ocupada por dar cuenta de este proceso, existe un movimiento recurrente, que consiste en apelar a la obra de Marx para analizar sus características generales y particulares (Amorim et al., 2023; Cant, 2020; Fagioli, 2022; Srnicek, 2021; Woodcock, 2021). En los estudios citados, se apela al clásico de las ciencias sociales para comprender el esquema productivo de las plataformas, siendo la explotación, la generación o captura de valor, la subsunción y división del trabajo, la temporalidad de la producción, el salario, la jornada laboral, la cooperación, etc., los tópicos observables a partir de la óptica marxiana. De manera más delimitada, se observa una serie de estudios (Ballestrin, 2023; Lewkow y Ballestrin, 2024; Vernik, 2023) que procuran retomar la obra de Simmel para analizar la plataformaización del trabajo, dado que su perspectiva aporta elementos obnubilados por la marxiana. Entre ellos se cuentan los efectos subjetivos de una relación laboral más abstracta que la mantenida exclusivamente entre seres humanos, signada también por libertades negativas (derivadas de las posibilidades «liberadoras» que aporta el dinero como forma salarial), y proclive a la aceleración del *tempo vital*, temas todos

tratados pionera y sistemáticamente por Simmel (2013) en *Filosofía del dinero*.

El presente artículo persigue un objetivo similar, que consiste en retomar al clásico de la sociología para dar cuenta de dos *formas de socialización* (Simmel, 2014) auscultables en el trabajo comandado por las plataformas, a saber, la «subordinación» y la «competencia». El artículo sostiene que estos conceptos son útiles para analizar al capitalismo de plataformas desde una perspectiva subjetiva, dado que permiten dar cuenta de una serie de elementos: por un lado, la «subordinación impersonal» que supone trabajar para un sistema digital, lo cual será demostrado en el apartado número 2. Por el otro, la «subordinación personal» a la que se someten los trabajadores cuando se encuentran con los clientes que demandan sus servicios, tema del apartado número 3. Por último, las relaciones sociales competitivas que se desenvuelven entre compañeros de trabajo, signadas por quién obtiene mayores beneficios económicos en una jornada, eje del apartado 4. Esta serie de síntesis teórico-empíricas que propongo surge de la lectura de ciertos capítulos de *Sociología: estudios sobre las formas de socialización* (Simmel, 2014) y de una investigación cualitativa realizada junto con trabajadores de las plataformas de reparto Rappi y PedidosYa (análogas a Glovo, Deliveroo, etc.), las principales de la ciudad de Buenos Aires, sitio geográfico de la investigación. Al implicar trabajo empírico, el apartado número 1 mostrará la metodología que lo orientó, cerrando el artículo con reflexiones conclusivas en el apartado número 5.

1. Metodología

Las plataformas Rappi (de capitales colombianos) y PedidosYa (perteneciente a la corporación transnacional DeliveryHero) operan en diversos países latinoamericanos desde 2018 y 2010 respectivamente. Ellas son las principales plataformas de reparto de mercancías en Argentina, contando con más de 50.000 trabajadores solamente en la ciudad de Buenos Aires. Su modelo de negocios reproduce todas las características destacadas en la introducción, volviéndose unidad analítica destacada para el cruce entre la sociología del trabajo y la crítica sociológica, que tiene en sus autores clásicos (Marx, Weber y Simmel) a sus representantes fundamentales.

En este marco, el proyecto «Dinero y personalidad: el caso de los trabajadores de plataformas» (2020-2024) dirigido por el Dr. Esteban Vernik tuvo como objetivo general realizar una síntesis teórico-empírica que reuniera representaciones y experiencias de los trabajadores de las empresas mencionadas con los esquemas teóricos clásicos y contemporáneos de la crítica sociológica, a partir de un muestreo intenso (Patton, 1990), el cual permite detectar patrones de aspectos comunes observados por un conjunto heterogéneo de miembros. En términos teóricos, se procedió a formular hipótesis a partir de la lectura de un conjunto de obras pioneras de la crítica sociológica, como *El capital* (Marx, 2015), *Sociología del trabajo industrial* (Weber, 1994), *Sociología: estudios sobre las formas de socialización* (Simmel, 2014), *Filosofía del dinero* (Simmel, 2013), entre otras.

Estas hipótesis sirvieron de base para la guía de entrevistas individuales y grupales, organizadas en cuatro ejes: vocación/empleo; libertad pretendida o libertad realizada; temporalidad rítmica/

temporalidad arrítmica; personalidad/impersonalidad de la relación laboral. En términos empíricos, la investigación procuró analizar el impacto de la plataformaización del trabajo en la ciudad de Buenos Aires mediante una aproximación cualitativa consistente en entrevistas en profundidad individuales (40) y grupales (2). La selección de los entrevistados (incluyendo el diagramado de los dos grupos focales) siguió el criterio demográfico aportado por investigaciones cuantitativas sobre el mismo caso de estudio (Haidar, 2020). Todo el material fue transcrita y analizado por el conjunto de miembros del equipo de investigación.

2. La subordinación impersonal a la plataforma

La plataformaización del trabajo constituye un desafío notable para la crítica sociológica, dado que donde siempre hubo una relación social corporizada por dos seres humanos como mínimo (el capitalista o un representante, y el trabajador), en plataformas esta relación ya no existe. En Uber y Rappi, por ejemplo, el trabajador no mantiene una relación social con otro ser humano para establecer un contrato (formal o informal) de trabajo, ni tiene obligaciones personales con una contraparte, sino que lo pacta con un sistema digital, pasando a estar obligado por él y no por una otredad humana. Si bien las empresas tienen dueños, accionistas, representantes legales, etc., humanos, ellos no se vuelven realidad en ninguna instancia concreta. También tienen «supervisores», que usualmente desempeñan tareas de «soporte» para los trabajadores ante el surgimiento de eventualidades que requieren de un entendimiento distinto al brindado por sistemas algorítmicos. Sin embargo, no es con ellos con los que se establecen los vínculos laborales fundamentales (determinar cuándo, cuánto, dónde y cómo trabajar), dado que estas funciones son desempeñadas por aquellos sistemas. En la vida cotidiana de un trabajador de plataformas, la relación laboral elemental se realiza con una aplicación móvil, cristalizando el vínculo trabajador-plataforma, en detrimento de la relación típica entre trabajador-supervisor, empleado-empleador, etc. Para el chofer, el repartidor, etc., la relación laboral con un empleador no se personifica en una otredad, sino que se realiza y se mantiene de manera abstracta y simbólica.

De manera sorprendente, la teoría sociológica de Simmel pude de ayudarnos a teorizar esta mutación, mediante algunos de sus desarrollos sobre el concepto de «subordinación» como forma de socialización.

Simmel (2014) dedica un capítulo entero de *Sociología: estudios sobre las formas de socialización* a pensar a la «subordinación», a la cual divide en tres formas típicas: la personal, la grupal y la impersonal u objetiva. La relación trabajador-plataforma es conceptualizable apelando a la tercera. En términos generales, el autor la define como la subordinación en la que se está sometido a un «principio impersonal, objetivo», es decir, a leyes dictadas «por poderes impersonales» (p. 257), como podrían ser los del Estado y los de la economía monetaria avanzada. Pero de manera particular, Simmel teoriza la situación en la que los seres humanos padecen una «sumisión a cosas» (p. 259), y brinda como ejemplo al obrero moderno, quien se somete a una fábrica o un establecimiento económico regidos por normas relativamente más impersonales y por relaciones

sociales más objetivas que las establecidas en talleres domésticos. Según el autor, es por medio del sometimiento individual a estas normas, poderes y relaciones que el obrero puede reproducir su existencia (pagar su abrigo y vivienda), pero queda indefenso frente al «patrón», quienes casi ni se conocen mutuamente, dado que se prestan dinero y trabajo *impersonales*, pero de quien el obrero depende para suplir sus necesidades (p. 259). Las plataformas barren con la persona del «patrón», siendo esta figura directamente una cosa (una plataforma), de manera que el obrero depende o queda indefenso frente a ella, y ya no frente a un ser humano. La tendencia creciente a la impersonalidad y a la abstracción como características de las relaciones de subordinación en la modernidad, tan atinadamente diagnosticadas por Simmel, ha encontrado en las plataformas un nuevo representante, cualitativamente superior, dado que reemplazan un vínculo humano-humano por un vínculo humano-máquina en las relaciones de trabajo.

Ilustraré este punto mediante un fragmento relativamente extenso, aportado por una trabajadora de Rappi en un grupo focal:

«Mira para mí el trabajo de delivery lo definiría como bastante práctico. Me parece un trabajo práctico, me parece un trabajo que si tú eres una persona que se organiza bien, le puedes sacar mucho provecho, ¿sí? Personalmente he tenido una experiencia bastante positiva, obviamente como a todos me han pasado cosas [...] porque no entiendes cómo funciona, porque no sabes dónde hacer las devoluciones, ¿sí? O sea, en un principio como todo, te van a pasar cosas. Pero a medida que vas trabajando y vas conociendo la aplicación, te vas dando cuenta de cómo puedes tú usar la aplicación y no que la aplicación te use a ti, ¿me entiendes? Como que hay que aprender a estar un paso delante de todo. [...] Porque cuando tú conoces cómo funciona la aplicación, cuáles son sus ventajas y desventajas, porque las tiene, cuando tu analizas eso, es cuando tú dices bueno, ¿qué puedo hacer yo para sacarle provecho a esta aplicación? Porque mucha gente se queja porque lo manda lejos, que las... que los pedidos mal pagos, ¿sí? Pero realmente si tú empiezas a conocer la aplicación te das cuenta que la aplicación tiene algoritmos y te das cuenta de que tú puedes controlar la zona. O por lo menos yo me di cuenta de eso, y yo controlo la zona, o sea, yo controlo dónde quiero ir, en qué zona quiero quedarme.» (25 años; mujer; universitario completo; Colombia)

Esta reflexión expresa que el trabajo en plataformas se experimenta como una subordinación a un ente objetivo (a una «cosa» según la terminología de Simmel), y pone de manifiesto que la actividad cotidiana consiste en estar frente a un sistema algorítmico y no bajo el dominio de otro ser humano. La relación que mantiene la trabajadora con la plataforma deja traslucir un esquema «emprendedorista», dado que en esta relación se trata de «usar» al sistema algorítmico para que él no «te use a ti», lidiando con algoritmos para sacarles «provecho». Esto aparece vinculado a la posibilidad de «controlar la zona», actividad que consiste en intentar mantenerse en los sitios más ricos de la ciudad, donde las piezas de trabajo suelen ser cuantitativamente mayores y mejor pagadas, además de los barrios más seguros. Lograrlo depende de un alto grado de eficacia en la entrega de cada pedido, en las evaluaciones de los clientes y en el mantenimiento positivo de las métricas dispuestas por la plataforma. Si esto es acometido, el salario aumenta y se

obtiene esta «experiencia positiva» del trabajo. En breve, la relación trabajador-plataforma implica ser un objeto subordinado a un mecanismo abstracto, pero permite dejar de serlo para pasar a ser un sujeto que lo utiliza y se aprovecha de este mediante una gran dosis de autodisciplinamiento. Bajo estas coordenadas, las plataformas proveen una estructura en la cual desarrollar un comportamiento «emprendedorista», dominador de adversidades, plenamente activo en la economía y de relación fructífera con la tecnología.

Estas consideraciones no deben hacer creer que el trabajo en plataformas es valorado positivamente de manera general; el mismo está plagado de injusticias y de formas de precarización vital muy palpables para quienes trabajan bajo su subordinación. No obstante, estas novedades productivas (trabajar directamente para una cosa y que esto sea relativamente positivo porque es aprovechable) merecen ser teorizadas, y la sociología simmeliana se presenta favorable para esta tarea, única a la cual me he ajustado en el presente apartado.

3. La subordinación personal en el trabajo en plataformas

Previamente señalé que Simmel (2014) propone tres formas típicas de subordinación: la impersonal, la grupal y la personal. Esta tipología es nuevamente útil, dado que permite ver otro tipo de subordinación cotidiana del trabajador de plataformas, el cual convive con el primero: la «subordinación personal», cristalizada en los clientes que demandan las mercancías.

Se está subordinado personalmente a los clientes por un motivo estructural: las plataformas tercerizan ciertas tareas de supervisión laboral en los clientes, quienes son solicitados a evaluar la *performance* del repartidor una vez realizada cada entrega, a través de un sistema de puntuación que va de 1 a 5. A raíz de estas puntuaciones, los trabajadores ascienden o descienden en rankings, de lo cual depende acceder o no a más piezas de trabajo. Sin embargo, hay que notar que los clientes no son siempre los mismos, sino que varían considerablemente. Sobre esta base, sostengo aquí que la subordinación personal a la que se someten los repartidores es una «subordinación individual transitoria», representada por cada cliente a quien se entrega una mercancía.

Este tipo de subordinación se expresa en la necesidad de realizar la entrega de la mercancía de manera rápida y en buen estado, y también en requerimientos de trabajo comunicativo (por ejemplo, explicarle al cliente por qué el pedido está demorado o por qué no llegó en buen estado). Esto es observable mediante fragmentos de entrevistas que ponen de manifiesto estas relaciones de subordinación personal.

«[El trabajo] no es nada difícil, complicado, ni [tiene] mucha ciencia: es simplemente agarrar el pedido, tratar obviamente que llegue lo mejor posible, porque a veces en el camino, ya sea por los huecos y por cosas que están en las calles, ponele el café se derrama, pero bueno, tratar en lo posible que llegue bien [...]. Yo trato de no agarrar cafeterías justamente por eso, he tenido contratiempos por eso, porque a veces pasa que piden café o llega frío o se derrama un poco y el cliente obviamente no queda contento. Entonces eso es una mala crítica para nosotros, hace que nuestros niveles bajen. Si el pedido llega en mal estado se refleja en nuestras métricas [...]. Entonces trato

de ponerle una buena cara al cliente, y que llegue su pedido a horario y que llegue en buen estado.» (30 años; mujer; secundario completo; Perú)

Este fragmento es elocuente de los tres puntos que mencionamos (rapidez, eficacia y trabajo comunicativo) e ilustra relaciones de subordinación del repartidor al cliente: es necesario «entregar a horario», que el pedido «llegue en buen estado» y «ponerle buena cara» al cliente para que no evalúe negativamente la pieza de trabajo. En esta escena de socialización es donde más injusticias se suscitan y donde más desamparado queda el trabajador. Un ejemplo paradigmático es el de un cliente que recibe una mercancía pero introduce en la aplicación que no la ha recibido:

«Yo una vez tuve un problema con un cliente por eso [...]. O sea duré mucho en una tienda, o sea esperé como 45 minutos. Y estaba esperando un helado en McDonald's, y tuve problemas con la gente de McDonald's y tuve problemas con el cliente. Porque el cliente pensaba que yo me había perdido con el pedido, y yo le dije a la señora: «señora yo gano por hora, o sea, depende de los pedidos que yo haga por hora es mi ganancia. Yo no tengo necesidad de quedarme una hora con su pedido de 200 pesos, no me sirve». Y la señora empezó: «¡no, qué tal... ustedes siempre hacen lo que se les da la gana!», y yo le digo: «señora tome su pedido, gracias, chau». Cerré la orden y al ratico, a la media hora: bloqueado por 24 horas, porque el cliente me reportó que yo había hecho mal el pedido.» (30 años; varón; secundario completo; Venezuela)

Esta nueva escena de socialización amplía las amenazas que comporta la subordinación individual transitoria, al señalar la posibilidad de ser suspendido temporalmente en el trabajo a raíz de una conducta unilateral del cliente: ser «bloqueado por 24 horas». Esta unilateralidad suele ser agravante para los trabajadores, quienes se demuestran indefensos frente a estos «patrones» efímeros, cuya conducta puede impedir generar ingresos. Esto se expresa también cuando demoran en recibir el pedido:

«Yo personalmente no espero, o sea yo espero máximo diez minutos, porque me parece una falta de respeto, o sea si el usuario va a hacer un pedido... o sea, yo pienso y me pongo en el lugar: yo he pedido, yo soy el cliente, o sea... esta gente, ¿en qué anda? Si yo pido comida es porque quiero comer, porque tengo hambre y yo estoy pendiente, ¿ya? Y por respeto a la persona que está haciendo el trabajo, no solo porque yo lo haga sino por respeto a su tiempo, yo estoy pendiente. Entonces no me parece justo esperar más de diez minutos, a menos que yo espere los diez minutos y el cliente me diga "estoy bajando" o "disculpa, guárdame cinco", o sea que por lo menos se comunique.» (25 años; mujer; universitario completo; Colombia)

«A mi si me da mucha bronca cuando te hacen eso y me hiere la sangre, y me provoca golpear al cliente y a partirle el teléfono [...] porque me hace sentir un maldito esclavo... o sea, disculpa la expresión, pero como es que la otra persona no tiene ningún tipo de consideración con tu tiempo, no te respeta, ni la aplicación tiene respeto por ti, el cliente no tiene respeto por ti. Yo he esperado hasta media hora que un cliente baje porque no he querido quedarme con la deuda.» (33 años; varón; universitario incompleto; Venezuela)

Estos fragmentos demuestran agravios e injusticias cotidianas sufridas por los repartidores. Sostienen que es una falta de «respeto» y de «consideración» hacer esperar a quien está haciendo su trabajo, o se sienten «esclavos» del cliente y la aplicación en estas situaciones de espera, lo cual agrava su situación indefensa frente a un poder cósmico o personal. Lastimosamente, el efecto subjetivo de estas escenas puede ser la «bronca», la cual podría mantener diálogos con el «resentimiento», afecto con el que se ha caracterizado de manera general a los productos del capitalismo de plataformas (Vogl, 2023).

A modo de balance, la «subordinación» como *forma* de socialización (Simmel, 2014) demuestra ser un concepto útil para aproximarse a la plataformaización del trabajo: las empresas que representan este proceso implican una subordinación a cosas (a las plataformas) y también a personas (los clientes), implicando sentimientos paradójicos en los subordinados, los cuales van del provecho que se puede sacar por el trabajo subordinado a un poder impersonal hasta la bronca por quedar sujeto a los despotismos de un superior efímero y personal.

4. La competencia como forma de socialización entre trabajadores

Simmel (2014) teoriza la competencia como una forma indirecta de lucha. En efecto, la primera difiere de la segunda en la medida en que esta implica que un adversario quiera poseer un valor material o inmaterial que detenta el otro. En la competencia, en cambio, nadie posee lo que se ha de obtener mediante ella. El autor menciona al dinero del público consumidor, a la compañía de una pareja sexo-afectiva o al prestigio general como estos objetos por los que se compite, siempre y cuando no sean el dinero, la pareja o el prestigio del otro lo que está en disputa. Sobre esta base, la competencia se divide en dos. Por un lado, compite quien intenta rebajar o menoscabar la fuerza de su contrario, aunque esto no represente avance alguno en el objetivo propio, que es hacerse del valor, y no que el otro no lo posea (Simmel ejemplifica esto señalando cómo un comerciante puede hacer creer que su contrario cobra sobreprecios, lo cual quizás redunde en que venderá menos, pero no significará, necesariamente, que los consumidores acudan a él). Por otro lado, hay competencia cuando cada uno se dirige hacia su objetivo sin emplear fuerza o causar perjuicio al contrario. Este es el caso de los trabajadores de plataformas, lo cual se demuestra en la siguiente discusión de un grupo focal:

«A: pero sí sé que pasa eso, mucho de la culpa, de... de deslomarte trabajando y que lo veas en la aplicación, y se ve mucho en que entras en competencia con el otro, porque veo mucho en los *riders* también: ¿cuánto llevas tú?" "100".

M: ¡ay! ja mí eso me parece tan imprudente!

A: a mí también, pero mucha gente lo hace.

M: es que hay gente muy envidiosa...

N: no, yo no lo veo así, ¿sabes por qué? porque yo pienso que eso te inspira ¿sabes? o sea si tú hiciste cinco mil pesos, y yo no hice cinco mil pesos, algo está fallando en mí, yo también puedo hacer lo mismo, estamos en la misma situación, estamos repartiendo en el mismo sitio de trabajo.» (A: 33 años; varón; universitario completo; Venezuela. M: 25 años; mujer; universitario completo; Perú. N: 30 años; varón; secundario completo; Venezuela)

En términos teóricos, podemos decir con Simmel que aquí cada competidor «procede como si no existiese en el mundo adversario alguno, sino solo el objetivo [propio]» (p. 328), que es la ganancia monetaria. En este sentido, se trata de un «antagonismo formal» (p. 328) entre trabajadores. Esta apariencia externa tiene un correlato interno, que consiste en atizar la competitividad del repartidor, quien puede experimentar el «derroche apasionado de todas [sus] fuerzas», impulsado «a este extremo por la actuación del adversario» (p. 328). Si bien el tono de Simmel es bastante categórico, el cuadro que dibuja no parece alejado de lo señalado por N, quien ve en la competencia con sus compañeros de trabajo un mecanismo «inspirador» para trabajar más duro y aumentar sus ingresos.

Un hallazgo empírico como este demuestra la «fuerza sintética» que posee la competencia como forma de socialización (p. 330) en la sociedad contemporánea. Esto no hace sino reforzar un breve diagnóstico simmeliano sobre la modernidad liberal, como época en la que la competencia aparece como la norma general en torno de la cual giran las relaciones sociales no solo en las esferas de la política y la economía, sino también en las «familiares y sociales, [y] en las eclesiásticas y amistosas» (p. 331). Si bien el vínculo entre competencia y neoliberalismo ha sido ampliamente atendido (Laval y Dardot, 2015), observar a la competencia como forma de socialización dentro de las relaciones sociales propias del trabajo en plataformas nos plantea una serie de cuestiones críticas. Por un lado, las ventajas que la presencia de la competencia comporta para las plataformas son notorias, destacándose una gran legitimación del modelo productivo por parte de los trabajadores, lo cual se expresa en una enorme disposición subjetiva al trabajo frente a un mecanismo impersonal de explotación. Esto aporta una perspectiva funesta respecto a la digitalización del capital: mediante algoritmos y trabajo a destajo (núcleo básico de este proceso) tanto más estará en posición de generar las subjetividades acordes a su funcionamiento. Es decir, tanta mejor posición detentará el capital para subjetivizar al trabajo según los modelos de la economía capitalista en el propio proceso de trabajo.

Conclusiones

En términos particulares, el artículo enfocó al trabajo en plataformas de reparto, a partir de ciertos elementos de la teoría sociológica de Simmel. Sobre esta base, planteó que existe una forma de subordinación «impersonal» a la plataforma, otra «personal» a los clientes, y analizó a la competencia como forma de socialización entre compañeros de trabajo.

En términos generales, el artículo contribuye a una visión de la plataformaización del trabajo que no tiene a la organización colectiva de los trabajadores como punto de partida o de llegada de las reflexiones y teorizaciones. Antes bien, mis intervenciones se interesan por la impersonalidad de esta forma del capital, interrogándose si es posible que este formato genere mayor legitimidad que los personificados por seres humanos en puestos de jefatura. Así, la posibilidad de tener la experiencia de un cierto control sobre la plataforma a raíz del trabajo disciplinado y ser capaz de entrar en relaciones de competencia con compañeros como consecuencias estructurales del esquema productivo de las plataformas, son tópicos que interesan particularmente pensando en las consecuencias político-subjetivas de la plataformaización del trabajo. En torno del esquema productivo

y sus efectos subjetivos, lo crucial es relacionar la flexibilidad horaria, la ausencia de jefatura humana y el pago a destajo, dado que este vínculo redundaba en la posibilidad de que todo tiempo de vida sea potencialmente tiempo de lucro, produciendo culpa o mala conciencia en quien no aprovechó oportunidades de aumentar sus beneficios (Lewkow y Ballestrin, 2024), o aburrimiento en los momentos de esparcimiento ajenos a la ganancia monetaria (Ballestrin, 2023). Por otro lado, propongo profundizar en las representaciones de los trabajadores sobre los clientes, a los cuales se les tiene «bronca» por su conducta, e indagar en qué medida esto podrá convertirse en un resentimiento concreto y de clase, o si seguirá siendo un resentimiento despolitizado y civilizado, que por lo menos en Argentina alimenta al autoritarismo del que somos testigos.

Bibliografía

- AMORIM, E.; MOREIRA CARDOSO, A.; BRIDI, M. (2023). «Industrial platform capitalism: Outsourcings, syntheses and resistances». *Work Organisation, Labour & Globalisation*, vol. 17, núm. 2, pp. 27-46. DOI: <https://doi.org/10.13169/workorgaboglob.17.2.0027>
- BALLESTRIN, J. B. (2023). «The effects of work. A Simmelian view of delivery platforms». En: Olga Sabido and Esteban Vernik (eds.). Special Section: Emotions and Relational Approaches: Simmel's Legacy and Contemporary Challenges (II) [en línea]. *Digithum*, núm. 29, pp. 1-9. Universitat Oberta de Catalunya. DOI: <https://doi.org/10.7238/d.v0i29.394504>. [Fecha de consulta: 14-05-2025].
- CANT, C. (2020). *Riding for Deliveroo. Resistance in the New Economy*. Londres: Polity Press.
- FAGIOLI, A. (2022). «El general intellect en bicicleta. Un análisis del trabajo de repartidores de plataformas de delivery de Buenos Aires, Argentina». *Razón Crítica*, núm. 12. DOI: <https://doi.org/10.21789/25007807.1750>
- HAIDAR, J. (2020, octubre). «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*, núm. 11. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Gino Germani.
- LAVAL, C.; DARDOT, P. (2015). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.
- LEWKOW, L.; BALLESTRIN, J. B. (2024). «Ciber-Nietzsche: La situación laboral en las plataformas de delivery de la Ciudad de Buenos Aires». *El banquete de los dioses*, núm. 14, pp. 209-233.
- MARX, K. (2015). *El capital: el proceso de producción del capital*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- MOORE, P.; Akhtar, P.; UPCHURCH, M. (2018). «Digitalisation of Work and Resistance». En: Phoebe Moore, et al. (eds.). *Humans and Machines at Work. Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism*. Londres: Palgrave Macmillian. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-58232-0>
- PATTON, M. (1990). *Qualitative evaluations and research methods*. Beverly Hills: Sage.
- SIMMEL, G. (2013). *Filosofía del dinero*. Barcelona: Capitán Swing.
- SIMMEL, G. (2014). *Sociología: estudios sobre las formas de socialización*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- STREECK, W. (2017). *¿Cómo terminará el capitalismo? Ensayos sobre un sistema en decadencia*. Madrid: Traficantes de sueños.
- SRNICEK, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra.
- SRNICEK, N. (2021). «Value, Rent and Platform Capitalism». En: Haidar, J. y Keune, M. (eds.). *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Elgar online. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781802205138>
- VALLAS, S.; Schor, J. (2020). «What do Platforms do? Understanding the Gig Economy». *Annual Review of Sociology*, vol. 46, pp. 273-294. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- VERNIK, E. (2023). «On contemporary forms of alienation by work and money: the case of 'delivery platform' workers». *Digithum*, núm. 29, pp. 1-8. Universitat Oberta de Catalunya. DOI: <https://doi.org/10.7238/d.v0i29.396232>
- VOGL, J. (2023). *Capital y resentimiento. Una breve teoría del presente*. Buenos Aires: Adriana Hidalgo.
- WEBER, M. (1994). *Sociología del trabajo industrial*. Madrid: Trotta.
- WOODCOCK, J. (2021). *The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy*. Londres: University of Westminster Press. DOI: <https://doi.org/10.2307/j.ctv1ktbdrm>

<https://digithum.uoc.edu>

La subordinación (im)personal y la competencia como formas de socialización
en plataformas de reparto

Juan Bautista Ballestrin

Instituto de Investigaciones Gino Germani - CONICET
juanballestrin@outlook.com

Licenciado en Sociología de la Universidad de Buenos Aires (UBA), candidato a doctor en Ciencias Sociales (UBA) y becario doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) de Argentina, con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germano, perteneciente a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Docente auxiliar de «Georg Simmel: la cosificación de la sociedad moderna» y «La idea de nación», seminarios pertenecientes a la Licenciatura en Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Miembro permanente de grupos de investigación nucleados en torno a la Teoría Crítica de la Sociedad, la Teoría Sociológica Clásica y Contemporánea y la Sociología del Trabajo. Sus investigaciones se concentran en problemáticas laborales de la sociedad contemporánea, específicamente en los impactos subjetivos de la platformización del capital, de los cuales trata de dar cuenta a partir de abordajes empíricos y cualitativos.

