

EL SMARTPHONE DE FOUCAULT. PODER, TRABAJO Y SUBJETIVIDAD EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE ENTREGA A DOMICILIO: EL ANÁLISIS DE LA APP LATINOAMERICANA RAPPI¹

FEDERICO DE STAVOLA
(UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO)

RESUMEN

EN ESTE TRABAJO, PROPONEMOS UN ANÁLISIS FOUCAULTIANO DE LA ARQUITECTURA DE PODER Y DE LAS FORMAS DE SUBJETIVACIÓN QUE SE DAN EN LA PLATAFORMA LATINOAMERICANA DE DELIVERY RAPPI, A PARTIR DE UNA INVESTIGACIÓN REALIZADA EN BUENOS AIRES Y CIUDAD DE MÉXICO. LOS CONCEPTOS DE DISCIPLINA, GUBERNAMENTALIDAD Y TECNOLOGÍAS DEL YO SE UTILIZARÁN PARA ANALIZAR LA PLATAFORMA DIGITAL Y LOS SISTEMAS DE DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA COOPERACIÓN. DE ESTA MANERA, SE MOSTRARÁ CÓMO LA ARQUITECTURA DE PODER PRESENTE EN LA APP RAPPI ESTRUCTURA LA RELACIÓN LABORAL Y LA SUBJETIVIDAD DEL Y DE LA TRABAJADORA SEGÚN EL MODELO DE LA AUTOEMPRESARIALIDAD Y DE LA AUTONOMÍA LABORAL. EN ESTE ANÁLISIS, SE PROPONE EL CONCEPTO DE AUTOGESTIÓN FUNCIONAL DEL TRABAJO PARA SU PROFUNDIZACIÓN EN FUTURAS INVESTIGACIONES SOBRE EL TEMA.

PALABRAS CLAVE

TRABAJO, DISCIPLINA, CAPITALISMO DE PLATAFORMA, AMÉRICA LATINA

RECEPCIÓN: ABRIL 2021

ACEPTACIÓN: MAYO 2021

INTRODUCCIÓN

La instalación y difusión de plataformas digitales en condiciones de desarrollo estructural propias del capitalismo periférico latinoamericano (Gunder Frank, 1978; Laclau, 1978) aporta elementos interesantes para el análisis del fenómeno. La informalidad presente en las áreas urbanas, la marginalidad

y la precariedad, que para el continente latinoamericano han constituido más la norma que la excepción (Antunes, 2018), son de hecho características ya arraigadas y favorables para las plataformas digitales que se basan en la deconstrucción de la relación salarial. Las plataformas de reparto de comida se presentan como una forma extrema del *just-in-time*, en la que el trabajo se organiza *on demand via app*

¹ Una primera versión de este artículo ha sido publicada con el título: Potere, controllo e soggettività nelle piattaforme digitali di food delivery: un'analisi foucaultiana dell'app latinoamericana Rappi, in [Sociologia del lavoro: 158, 3, 2020][Milano: Franco Angeli, 2020] - Permalink: <http://digital.casalini.it/10.3280/SL2020-158009>

(De Stefano, 2016) y el *rider* figura legalmente como usuario. La empresa ahorra así en los costos de mano de obra, pero renuncia al control directo sobre la flota de repartidores, teniendo que recurrir a una arquitectura de poder que oculta el origen del mando, empero dirigiendo eficazmente la cooperación (Marx, 2009).

Las preguntas que subyacen a este artículo se refieren precisamente a la arquitectura de poder y a la forma de subjetivación que sustentan el flujo logístico de Rappi, del punto de vista de las relaciones laborales: ¿cómo se mantiene la cooperación, caracterizada por la precisión espacio-temporal logística, minimizando la percepción del control? ¿Qué tipo de subjetivación se desarrolla a partir de una arquitectura de poder que fomenta una ideología de autogestión laboral? Este artículo pretende, por tanto, analizar los dispositivos, técnicas y tecnologías que, planteando heurísticamente la ausencia de una subjetivación antagonónica (Modonesi, 2010), mantienen ideológicamente una relación autónoma al estructurar la relación laboral (Žižek, 2003). En otras palabras, si bien parte del debate se ha dirigido a demostrar la explotación inherente a la relación capital-trabajo (Antunes, 2018) que se reproduce en el capitalismo de plataforma (Srnicsek, 2018), en este trabajo la daré por sentada. De hecho, el objetivo de este artículo no es demostrar la relación de subordinación y explotación que oculta la ideología, sino comprender cómo la ideología y la arquitectura de poder estructuran la autogestión y la autonomía de los repartidores, a pesar de que se forme en la experiencia de la subordinación. Con el objetivo de superar las dicotomías subordinación/subordinación encubierta y autonomía/falsa autonomía, se propondrá la categoría de “autogestión funcional del trabajo”², destacando cómo una cierta cantidad de autonomía laboral es central y funcional a la relación social capital-trabajo y constitutiva del ciclo de valorización del capital.

RAPPI EN AMÉRICA LATINA

Rappi es una empresa colombiana que ha tenido una expansión tan fuerte que le ha servido para ser apodada “el Amazon de América Latina”. Fundada en 2015, fue catalogada como empresa unicornio en 2018 gracias a los capitales de riesgo que logró atraer: en esa fecha, fue valorada en los mercados financieros en más de 1000 millones de dólares. Inicialmente, la empresa operó en el sector de entrega de comida a domicilio, añadiendo paulatinamente más servicios. Ahora con Rappi es posible contratar servicios de logística urbana de todo tipo (*everything delivery* y mensajería), comprar billetes de avión, efectuar pagos digitales, acceder a juegos, películas y música y elegir en una tienda virtual donde se ofrecen productos de moda, tecnología y accesorios. En este sentido, Rappi es una empresa multivertical ya que tiene varios mercados verticales independientes aprovechando la ventaja generada por el uso de la misma plataforma y el mismo software, aparte del mismo *brand* para todos los mercados (Barratt y Rosdahl, 2002). Además, al obtener una ventaja de la recolección centralizada de datos, Rappi ahorra sobre gastos en capital fijo y aprovecha la notoriedad del *brand*, obtenida gracias a la publicidad no pagada hecha por las mochilas-cajas naranjas en las espaldas de los *riders* que recorren las calles de las principales ciudades latinoamericanas. La empresa, con el servicio de entrega de comida, que sigue siendo su principal actividad, está presente en Colombia, México, Chile, Argentina, Perú, Uruguay, Costa Rica, Ecuador y Brasil. Rappi no difiere significativamente de otras empresas de *food delivery*, conservando algunas de sus características: el papel de intermediario entre cliente, restaurante y *rider* y la autonomía formal de los repartidores con salario a destajo puro. Al igual que otras plataformas, Rappi realiza *data mining* con el objetivo de acelerar la entrega, mejorando su

² En la primera versión del texto se decidió concentrarse en la subjetivación autónoma en el trabajo. Recibiendo las críticas alrededor de la falta del carácter emancipatorio de este tipo de autonomía, se ha decidido entonces mover el foco al modo de trabajo que nombramos “autogestión funcional del trabajo”. Su contenido es una subjetivación autoempresarial que concierne cuotas de autonomía laboral, pero que en todo caso no es reconducible a una experiencia de emancipación, sino a la experiencia de subsunción en el capital de tal anhelo de autonomía, de la cual depende su carácter funcional.

algoritmo y producir comunicación y publicidad dirigida a los intereses de los consumidores, vendiendo los datos a empresas (Largacha y Tatis, 2017). Rappi, basándose en los datos recolectados, construye planes de inversión. Un ejemplo es la cadena de “cocinas fantasmas” Rappi Restaurantes (Rappi, 2021). Estas cocinas no tienen servicio al público y son verdaderos *hubs* logísticos de alimentación y entrega que, gracias a los datos extraídos por la *app* durante el servicio de reparto, se sitúan, retomando en buena medida el modelo del trabajo de plataforma, cerca de las zonas de mayor demanda *online* y se planifica su oferta comercial. Las plataformas de *food delivery* son emblemáticas de lo que Mezzadra y Neilson (2019) interpretan como “operaciones del capital”. Según la hipótesis de estos autores, las lógicas extractivas, logísticas y financieras son las que informan principalmente las formas heterogéneas con las que el capital se instala hoy en un terreno determinado. Como vimos a partir de las operaciones de logística urbana, Rappi extrae una importante cantidad de datos que constituyen el principal *assets* para atraer inversiones financieras y apuntar a cotizarse en Nasdaq en 2021. El desarrollo de un método de pago, siguiendo el ejemplo de la empresa china WeChat (Bustos y Velásquez, 2019) puede aumentar la inclusión financiera de las clases populares latinoamericanas.

América Latina cuenta con un tejido laboral históricamente sometido a altos niveles de explotación (Marini, 1973), donde la relación salarial es en larga medida minoritaria y donde coexisten formas de trabajo históricamente heterogéneas (Quijano, 1972). En la actualidad, esta heterogeneidad se refleja en un amplio sector informal, es decir, la actividad económica no estructurada que absorbe el excedente de mano de obra (Neffa, 2009) y se relaciona de forma subordinada con el sector formal (Castells y Portes, 1986), interpenetrada con economías populares y estructuras económicas de los estratos marginales (Quijano, 1990, 2003). El análisis crítico de Verónica Gago (2014) muestra cómo en la economía informal se reproduce una “razón neoliberal”, que despliega «una serie de tecnologías, procedimientos

y afectos que impulsan la iniciativa libre, la autoempresarialidad, la autogestión y, también, la responsabilidad» (p. 10). Esta razón neoliberal se expresa en una pragmática vitalista, es decir, un «cálculo puesto como condición vital» (p. 13). Es una condición inmediatamente relacionada con la supervivencia, es decir, con la necesidad de generar los recursos para la reproducción de la vida en un contexto en el que el estado de bienestar está casi totalmente ausente. Además, la precariedad laboral, que para el desarrollo capitalista del Norte global ha representado una disrupción, en América Latina ha sido históricamente más una norma que una excepción, siendo «una característica distintiva del proletariado desde sus orígenes» (Antunes, 2020: 7).

En otro artículo (De Stavola, 2020), se han presentado algunas de las especificidades del caso de la Ciudad de México, recontextualizando el fenómeno de las plataformas digitales dentro de la informalidad mexicana. De hecho, aunque trabajar para Rappi no constituya una mejora real de las condiciones de trabajo, no se percibe como una ruptura a la baja de los ingresos económicos y del acceso a los derechos laborales y sociales. Esto es así para más de la mitad de la población de la capital mexicana que no tiene un empleo formal o gana el salario mínimo. Además, la economía informal y popular ya movilizan recursos para procesos de autoempresarialidad desde abajo, lo que hace que la idea del autoempleo sea menos ajena para la clase trabajadora. De acuerdo con la investigadora brasileña Abílio (2017), podemos presentar a la autogestión funcional del trabajo como un proceso de subsunción en las plataformas, de formas laborales ya presentes en el contexto laboral latinoamericano.

POSICIONAMIENTO TEÓRICO

Para analizar la relación capital-trabajo desde la perspectiva de la estructuración de la arquitectura de poder que organiza el proceso laboral y el flujo logístico en Rappi, se propone el uso de varios conceptos de Michel Foucault. La obra del filósofo francés tiene una amplia

influencia en los estudios del *management* y en la teoría de la organización, hasta el punto de que Raffnsøe, Mennicken y Miller (2019) hablan de un “efecto Foucault”, que resumen con cuatro olas fuertemente interconectadas: una primera que estudia la disciplina y el poder disciplinario; una segunda que estudia el discurso; una tercera que estudia la gobernanza; y por último, la subjetividad y el cuidado de sí. Se adoptará la esquematización propuesta por los autores, reconociendo que en la arquitectura de poder encontrada no es posible subdividir con precisión cada elemento individual, ya que a menudo se superponen, difuminando sus contornos. Utilizaremos en particular los conceptos de *disciplina*, contenidos en *Vigilar y castigar* (2002), de *gubernamentalidad*, desarrollado durante los seminarios del *College de France* entre 1975 y 1978 (2001; 2007), y de *tecnología del yo*, que se encuentran en el volumen que recoge el seminario celebrado en los Estados Unidos de América en 1982 (2008), integrándolos con la literatura reciente que ha aplicado los conceptos foucaultianos al estudio del *management*. Por último, tomaremos prestada la mirada genealógica de Foucault: en el *just-in-time* industrial podemos, de hecho, encontrar huellas y elementos interesantes para analizar el control digital del trabajo.

La primera ola del efecto Foucault que llegó a los estudios del *management* estuvo animada por la recepción del concepto de poder disciplinario. Por *disciplina* Foucault entiende los dispositivos que se dirigen al sujeto en su corporalidad con el fin de «controlar su conducta, su comportamiento, sus aptitudes, cómo intensificar su rendimiento, cómo multiplicar sus capacidades, cómo colocarlo en el lugar donde será más útil» (Foucault, 1993: 59). Entre los diversos autores que han aplicado el concepto de panoptismo –el estado de constante visibilidad que garantiza el ejercicio automático del poder– al lugar de trabajo (Taylor y Bain, 1999; Haggerty y Ericson, 2000; Thompson, 2002), Sewell y Wilkinson (1992) muestran que «el sistema de vigilancia incorporado

al JIT/TQM³ está deliberadamente diseñado para garantizar que la disciplina se instituya de la manera más eficaz y que el ejercicio del control meticuloso sea posible con un mínimo de supervisores» (p. 271, trad. propia). Además, pretende «facilitar la recogida y el almacenamiento de información (útil), [...] y controlar el comportamiento y el cumplimiento de las instrucciones» (p. 274). En la gestión algorítmica de la mano de obra, podemos notar una continuidad con el JIT/TQM: «sofisticados controles informáticos permiten a las plataformas supervisar a los trabajadores en tiempo real» y «se demuestra [...] que la conciencia de los trabajadores» de la existencia de los sistemas de vigilancia «ya actúa como una función panóptica del régimen de control, lo que resulta en la activación del compromiso laboral» (Veen, Barratt y Goods., 2019: 13-14, trad. propia).

La segunda ola abrió el “giro lingüístico” en los estudios de la organización, relacionando la discursividad del *management* con el análisis del poder disciplinario y las tecnologías del yo (Raffnsøe, Mennicken y Miller, 2019). En la *sharing economy*, se produce un maquillaje léxico (Ferlito, 2018) que va en la dirección de una nueva forma de nombrar los elementos del trabajo, constituyendo un horizonte de sentido que influye en la subjetividad de los y las *riders*. En Rappi, por ejemplo, no se despide, se desconecta; no se contrata, se da de alta; no se habla de sanción disciplinaria, sino de bloqueo temporal; no se cobra un sueldo, se obtienen ingresos; no se es trabajador, sino usuario... y así sucesivamente. Según Briziarelli (2020), esto conduce a las tensiones implícitas en el trabajo de plataforma entre «la naturaleza coercitiva y explotadora del proceso laboral y su racionalización subjetiva como una oportunidad para la flexibilidad, para la agencia del capitalista de riesgo e incluso para la libertad» (p. 58, trad. propia).

En la tercera ola, encontramos el concepto de *gubernamentalidad*. Con ello, Foucault se interesa por la forma-gobierno del poder, es decir, la capacidad de «estructurar el campo de acción posible de los otros» (Foucault, 1988: 12). La

³ Just-in-time y Total Quality Management.

“gubernamentalidad” es una relación de poder que «actúa sobre [las] acciones: una acción sobre la acción, sobre acciones eventuales o actuales, presentes o futuras» (ibíd.). Este tipo de poder se basa en la libertad como instrumento de gobierno y la produce como campo de acción posible. Como señalan Raffnsøe, Mennicken y Miller (2019), el término gubernamentalidad nos da la oportunidad de vincular la “microfísica” de las relaciones disciplinarias que operan sobre el trabajador con el aspecto macro del gobierno de la fuerza de trabajo coordinada, es decir, la cooperación. La gubernamentalidad es un término que ignora la distinción radical entre espacio de trabajo y sociedad. Pierre Macherey, en su ensayo *Le sujet productif*, señala que «lo que caracteriza a una sociedad de normas es precisamente el hecho de que no trata a los individuos como tales, sino como elementos constitutivos de unidades más amplias [...]: es al precio de este desplazamiento que se ha mostrado capaz de “gobernarlos” [...], es decir [...] de “estructurar el eventual campo de acción”» (2013: 69, trad. propia). Dialogando con Marx, el autor presenta cómo este tipo de gobierno también está presente en el trabajo: «gracias a la agrupación de las fuerzas individuales en una fuerza de masas, el patrón puede ejercer el control, no solo sobre el resultado del proceso de trabajo y, por lo tanto, sobre el producto como trabajo muerto (*werk, work*), sino también sobre su rendimiento como trabajo vivo (*Arbeit, labour*)» (p. 70). El resultado es un control operado de forma más elástica e insidiosa, ya que «cuando las conductas [de los trabajadores] no están a la altura de los objetivos que se les han fijado, las sanciona rechazándolas, dejándolas fuera de juego, sin necesidad siquiera de condenarlas formalmente» (p. 66). En conclusión, la gubernamentalidad está fuertemente relacionada con la formación de una subjetividad neoliberal ya que «en el neoliberalismo hay que ver un dispositivo, es decir un complejo formado por teorías [...], así como por prácticas institucionales que tienen la función de inducir la difusión de comportamientos, códigos de conducta, actitudes, formas de sentir, esquemas a partir de los cuales se pueden hacer

atribuciones específicas de sentido» (Leghissa, 2008: 77, trad. propia). El trabajo dirigido por plataformas digitales puede leerse tanto como el resultado de la racionalidad neoliberal, cuya gubernamentalidad es el arte de gobernar la fuerza de trabajo, es decir el *management*, que como una institución que difunde la subjetivación neoliberal.

La tecnología gubernamental también puede introducirse a través del juego. Schrape (2014) propone leer la gamificación, es decir la aplicación de elementos de juego a otras esferas de la vida social, como una forma de gubernamentalidad que actúa a través de una serie de *feedbacks* positivos. Las técnicas de juego, según el autor, tienen como objetivo «influir en el comportamiento de las personas de forma selectiva [y] no pretenden cambiar las mentalidades, sino sólo los rendimientos y los comportamientos visibles y medibles» (p. 49, trad. propia). La gamificación y la datafificación muestran una creciente relevancia para el *Human Resources Management* (HRM) al generar «gran valor para las plataformas y las empresas», pero también «mercantilización y alienación potencial» de la mano de obra (Connelly, Fieseler, Černe, Giessner y Wong, 2020: 6, trad. propia).

Mientras estos conceptos tienen que ver con la sujeción, las *tecnologías del yo*, el último de los conceptos foucaultianos propuestos, son procedimientos de subjetivación que el sujeto realiza sobre sí mismo para alcanzar un determinado estado deseable. Esta última oleada de la obra de Foucault en los estudios de la organización y el HRM pretende ofrecer una comprensión alternativa del sujeto y la subjetividad, en comparación con las anteriores que «habían enfatizado (y sobreemfatizado) el papel de la normalización dentro de los mecanismos disciplinarios» (Raffnsøe *et al.*, 2019: 169, trad. propia). Esta categoría también puede aplicarse para desarrollar concepciones alternativas del yo que contrarresten la normatividad del discurso neoliberal sobre el sujeto (Munro, 2014) o para analizar la subjetivación antagónica a las fuerzas normalizadoras (Sewell, 2001). No se trata, pues, de ignorar la polivalencia y la relacionalidad del poder

en Foucault, según el cual las microrresistencias y las expresiones de contrapoder están siempre presentes. Se trata más bien de delimitar el análisis al mantenimiento del orden productivo y, por tanto, al sujeto neoliberal, dejando abierta la discusión e investigación sobre las resistencias y formas de subjetivación antagónicas. En el seminario *Nacimiento de la biopolítica* (2007), Foucault analiza, entre otras cosas, la reformulación del *homo oeconomicus* desde un sujeto de intercambio liberal al sujeto empresario de sí. El momento crucial, según el filósofo francés, llega cuando los teóricos de la escuela de Chicago empiezan a hablar de “capital humano”. Al operar «una fusión sin residuos entre el capital —entendido como aquello que posibilita una renta futura— y la persona que lo posee», se obtiene un sujeto que «produce la fuente de su propia renta mediante un uso libre y juicioso de aquellos recursos que lo constituyen como “empresa”, como entidad capaz de producir riqueza a través de un intercambio continuo con otros sujetos que tienen las mismas características» (Leghissa, 2008: 79). En el *management*, la figura del líder se propone como «el ideal a alcanzar», «el sujeto deseado» (Zangaro, 2011: 172). El líder se convierte en el vector que permite la subjetivación del trabajador según el modelo del empresario de sí mismo, ya que se propone como catalizador del éxito y del autocontrol, es decir, como *manager* de sí mismo. El sujeto resulta ser capaz de autodirigirse, controlar e invertir eficazmente sus propios recursos, al tiempo que inspira a los demás. Las teorías del *management* que derivan de la teoría del capital humano asumen al sujeto como un todo de mente-cuerpo-emocionalidad (Zangaro, 2011) y, como informa Villadsen (2007), llegan hasta “el *management* de la personalidad” con el objetivo de que el trabajador sea “autoresponsable” y “autoiniciador”. Esto es sumamente importante a la hora de proponer el concepto de autogestión funcional del trabajo, la cual necesita una serie de predisposiciones y capacidades subjetivas impulsoras de una autonomía funcional, íntimamente relacionadas con la ética neoliberal y las tecnologías del yo propuestas por el *management*.

METODOLOGÍA

Este estudio, que forma parte de una investigación doctoral más amplia, pretende observar los dispositivos disciplinarios, las técnicas de gubernamentalidad y las tecnologías del yo que están presentes en Rappi. El trabajo de campo se realizó en Ciudad de México y Buenos Aires. Sin embargo, se decidió evitar un estudio comparativo que pusiera de manifiesto las especificidades de la recepción de Rappi por parte del sujeto, concentrándose en cambio en la plataforma como parte de la relación de poder, definida por el objetivo de organizar y mantener el flujo logístico. Se puede analizar en su globalidad, ya que la plataforma digital es prácticamente idéntica para todos los países en los que opera la empresa.

El diseño metodológico tuvo en cuenta algunos problemas, como la opacidad de los procesos algorítmicos (Mazzotti, 2015) y la falta de datos cuantitativos sobre el empleo en Rappi, ya que la empresa no divulga datos relativos al empleo. Sin embargo, se decidió potenciar las oportunidades que ofrece el objeto de la investigación, así como la facilidad para encontrar empleo como *rider*, la accesibilidad de actores especialmente visibles en el tejido urbano y la intensa actividad de los trabajadores en las redes sociales.

Se utilizaron tres técnicas para recoger los datos. En la Ciudad de México, realicé un periodo de “participación observante” durante el cual trabajé como repartidor con la plataforma Rappi por la duración de 3 meses, de febrero a mayo de 2019, recogiendo 43 observaciones. Siguiendo el planteamiento de Loïc Wacquant (2019), desarrollé una investigación en la que el acercamiento al objeto de estudio fue a través del cuerpo, como «fuente de inteligencia social y perspicacia sociológica» (p. 120, trad. propia), posicionándome como «observador vulnerable». Gracias a esta metodología, el análisis se centró en la relación con la tecnología, tanto desde el punto de vista del proceso de trabajo, como desde el punto de vista de la disciplina y las relaciones de poder. Redacté un diario de campo en el que anoté observaciones sobre

el compromiso como repartidor, la interacción con la plataforma y el contexto metropolitano. A través de esta técnica, se obtuvo una observación de primera mano del funcionamiento de la plataforma dedicada a los *riders*, de la jornada laboral en la metrópoli, así como una primera observación exploratoria de las relaciones de poder dentro de la arquitectura digital de la plataforma.

Se realizaron 27 entrevistas semiestructuradas reuniéndose con los *riders* en lugares de descanso y, cuando fue posible, se concertaron citas específicas para realizar entrevistas en profundidad. La muestra es numéricamente pequeña y no es representativa. Dado que la investigación tiene como objetivo comprender el funcionamiento completo de las técnicas, dispositivos y tecnologías y el desarrollo de la subjetividad de los y las *riders*, utilizando una muestra intencional, preferí elegir a los actores que demostraron un alto nivel de compromiso y participación en consonancia con las exigencias de la empresa (por ejemplo, repartidores que se encontraban en zonas de alta demanda o que llevaban el uniforme de la empresa, que solo se recomienda y es comprado por el *rider*) y sujetos con altas estadísticas en la plataforma gracias al *snowball sampling* (Yin, 2013). El 73,3% de los y las encuestados y encuestadas son menores de 25 años. El 68,5% son hombres y el 31,5% mujeres. El 73,68% de los y las encuestados/as en Buenos Aires son inmigrantes, mientras que en Ciudad de México ninguno. El 46% de los/as encuestados/as lleva más de 3 meses trabajando en Rappi, de los cuales solo 2 llevan más de un año, mientras que el 54% lleva menos de 3 meses, de los cuales solo el 15,7% utiliza la plataforma como segundo empleo. Para el 84,3% restante, Rappi es su primera fuente de ingresos.

Por otro lado, con el objetivo de no descuidar las resistencias, entrevisté a dos activistas de grupos de *riders* mexicanos y organicé dos grupos focales con 6 miembros de un sindicato argentino, en el primero, y 4 en el segundo. En total, realicé 12 entrevistas en la Ciudad de México, entre mayo y septiembre de 2019, y 15 en Buenos Aires, de noviembre de 2019 a enero de 2020. La duración de las entrevistas se

encuentra entre la más corta de 8 minutos y la más larga de 1 hora y 20 minutos. Además, tanto durante la participación observante como durante el resto del trabajo de investigación, me serví de docenas de entrevistas informales (Spradley, 1979) que ayudaron a recoger datos generales o a mantener la atención sobre posibles cambios en el objeto de investigación. Algunas de ellas se realizaron a través de las redes sociales.

Por último, utilicé la técnica de la netnografía (Kozinet, 2002) para valorizar la propensión de los y las *riders* a confrontarse en las redes sociales, compartiendo consejos y superando, en parte, mediante el intercambio de experiencias, la opacidad de la plataforma. De este modo, los repartidores crean formas de autogestión, de cooperación, que se apropia gratuitamente el capital en el marco de la puesta en valor del *general intellect* por parte de las plataformas (Fagioli, 2022). Seguí dos grupos Facebook de *riders* de Rappi en Buenos Aires y dos grupos de Whatsapp en Ciudad de México. El análisis que aquí se presenta se basa principalmente en las entrevistas y el material netnográfico, pero se apoya en los conocimientos adquiridos durante la participación como observador y las entrevistas informales.

LA ARQUITECTURA DE PODER EN RAPPI

En Rappi, se puede percibir el panoptismo algorítmico (Woodcock, 2020) o, por lo menos, una propensión panóptica (Veen *et al.*, 2019). El GPS, la posibilidad de medir constantemente el *performance* de los y las *riders* y el *peer-control* (Ghincea, s.f.), es decir, la posibilidad de que todos los actores presentes en el flujo logístico evalúen a los repartidores, pueden identificarse como dispositivos disciplinarios que pretenden someter a los trabajadores mediante la conciencia de ser perpetuamente visibles.

En todo se fijan, igual. Si entregas 50 pedidos, 25 bien y 25 mal Rappi se entera. Por eso intento mantener una calificación alta e intento entregarlos rápido (A., 23 años, de Argentina. Buenos Aires, octubre 2019).

La vigilancia en Rappi se diferencia de la estudiada por Foucault en las instituciones totales puesto que el encierro del cuerpo en el espacio no se define en el espacio real, sino en la proyección virtual del espacio real. Es la plataforma la que representa un lugar de trabajo individualizado, cerrado en sí mismo y heterogéneo respecto a los demás. La vigilancia a través del GPS, por parte del cliente, queda clara en este *post* de Facebook, por momentos irónico.

RT1: ¿A partir de qué momento el cliente puede vernos por GPS?

RT2: desde el principio de la creación de la app. jajaja [risas]

RT1: me refiero en qué punto, hoy le di a llegué al local y como demoran allí me fui a entregar un pedido ya y el cliente me pregunta si paso algo... me quedo la duda si me vio yéndome

RT3: Desde que te cae el pedido ya le aparece tu ubicación

RT4: El cliente siempre nos ve a través del GPS, por eso nos preguntan si ya hemos salido del local o "¿por qué seguís en el local?".

RT5: Desde que retiras los productos hasta que llegas al domicilio. No antes de llegar al local y obviamente, no después.

RT6: Lo malo es que te ven llevando otra orden en curso y te alejas de ellos y te llaman en medio del pedido y si tenés el celular amarrado a tu brazo sacarlo me da una bronca jaja

RT7: Con modo avión no te ve.

RT8: Hasta que llegas a casa.

(publicado el 6/10/2019, consultado el 7 de agosto de 2020).

La plataforma dirige a los y las *riders* hacia la proyección digital del espacio real que el algoritmo asume como un plano cartesiano donde los distintos puntos (actores y mercancías) deben

coincidir en una secuencia precisa. El cliente puede seguir los movimientos del *rider* en su *smartphone* y así controlar cómo el trabajador está realizando la entrega. La simplificación de la proyección digital del espacio real urbano anula cualquier tipo de imprevisto, como el tráfico o el retraso de un restaurante, y a menudo el repartidor es responsabilizado de retrasos o errores que no son necesariamente culpa suya. Aunque si los procedimientos de clasificación y medición en Rappi adoptan la forma de un *ranking* personal, basado en las evaluaciones dejadas por los restaurantes y los clientes, pero también, solo podemos suponer, de un rendimiento medido y registrado, la función correctiva de la acción disciplinaria parece radicalmente diferente de la disciplina descrita por Foucault. De hecho, no nos encontramos con una corrección del comportamiento del repartidor, sino con una exclusión temporal o permanente de la plataforma. Esto, sostenemos, tiene como objetivo el cuerpo del trabajador colectivo (Marx, 2009) y su corrección a través de la eliminación de los sujetos disfuncionales. El bloqueo de la cuenta puede producirse por varios motivos⁴, o incluso aparentemente en ausencia de uno. Durante la netnografía, se puso de manifiesto que el bloqueo de cuentas es una de las críticas más frecuentes a la empresa. En los sucesos de las movilizaciones colectivas de los *riders* argentinos también se utilizó el dispositivo disciplinario del bloqueo de cuentas con fines antisindicales.

J: Después de la huelga [...], comenzaron los despidos por parte de Rappi, [...] M. la bloquearon inmediatamente después de esto.

M: Después del segundo conflicto, levantamos la movilización me estaba yendo a casa y me dije "voy a conectarme a Internet para ver si me cae un pedido en el mientras" y ya estaba bloqueada en el sistema. (Grupo focal, diciembre de 2018, Buenos Aires).

⁴ El bloqueo puede producirse por una deuda excesiva con la empresa (cuando la entrega se paga en efectivo el repartidor está obligado a transferirla a la empresa), por un elevado número de entregas canceladas, ya sea por el cliente, la empresa o el rider, por un ranking inferior a un determinado nivel o por una denuncia de infracciones por parte de un cliente o un restaurante.

Durante el grupo focal, el abogado del sindicato Asociación de Personal de Plataforma (APP) destaca otro dispositivo disciplinario en manos del *management* digital: la no asignación de órdenes a sujetos resistentes:

Rappi empezó a adoptar [una estrategia] que a nosotros nos costó mucho entender [...]. Los que habían estado en el conflicto y que habían tenido reunión con Rappi, podían estar tres horas esperando un pedido en una esquina mientras sus compañeros seguían trabajando, y esto psicológicamente te destruye. Una cosa es estar en una fábrica y que a un compañero le digan “vos andáte hasta el fondo y no trabajás”, los demás compañeros dicen “mira como lo están castigando”... pero esto es un proceso de disciplinamiento digital. Entonces los demás compañeros no podían solidarizarse con el que no tomaba pedidos y es una situación muy muy angustiante. Esto se empezó a dar a decenas (Juan. Grupo focal, octubre 2019).

La plataforma está sometida a continuas actualizaciones y notamos que cuanto más se agranda el número de repartidores a coordinar y la complejidad del servicio, más los dispositivos de dirección de la cooperación se vuelven estrictos. En febrero de 2020, se introdujo el sistema de puntos que, mediante una dinámica de gamificación, refuerza la jerarquización de los *riders*. Los puntos son otorgados por la plataforma en función de ciertas estadísticas obtenidas por los repartidores o de determinadas acciones, y confieren la posibilidad de conectarse en las zonas y horas más rentables.

A pesar de la presencia de importantes dispositivos disciplinarios, los entrevistados no se perciben completamente subyugados mientras trabajan o esperan un pedido (De Krijger, 2019).

Si tienes un problema con un pedido, inmediatamente Rappi te llama y te pregunta “¿qué pasa?”, “¿dónde estás?”, “¿por qué no estás haciendo el pedido?”. Primero te envían un mensaje y luego si tardas mucho y ven en el mapa que no estas en la vía[...] te llaman

y te dicen: “Es un trabajo, hay que ser serio”. [...] No siento la presión [de ser vigilado], porque tengo la libertad de desconectarme, en momentos como estos en los que no llega ninguna entrega [...]. No siento esa presión, pero siento que hay alguien por encima y que tengo que ser responsable en la entrega de los pedidos y en como se entregan. [...] La presión de tener un jefe no se siente (J. 32 años, venezolano. Buenos Aires, enero de 2020).

La percepción del sometimiento se reduce por la presencia de técnicas gubernamentales que producen el espacio de libertad en el que actúa la conducta media y óptima, mientras que el poder disciplinario sigue siendo especialmente eficaz en todas aquellas *performances* que se sitúan por debajo de la conducta media y, por tanto, son insuficientemente eficientes o hasta desviadas.

Se han identificado dos tipos de técnicas gubernamentales, que denominamos “gobierno de la conducta media” y “gobierno de la conducta óptima”. El primero corresponde al espacio de libertad establecido por la plataforma y se basa en una serie de *feedback* negativos que son rendidos a los repartidores en función de sus acciones. Un ejemplo podría ser la libertad del *rider* para conectarse cuándo y dónde quiera. El repartidor es formalmente libre de elegir cuánto trabajar, según sus necesidades, y, dirigido por el sistema de puntos, como veremos, puede elegir la franja horaria y la zona donde trabajar.

Entrevistador: “¿Crees que eres tu propio jefe?”

Rider: “Por supuesto, si nadie te dice a qué hora atacar y tú mismo decides a qué hora atacar y nadie te obliga, creo que sí. Nadie te controla, nadie te dice nada” (A., 43 años, venezolana. Buenos Aires, diciembre de 2019).

Por otro lado, los y las *riders* se ven obligados a realizar una serie de cálculos que les permiten maximizar el rendimiento de su inversión.

Trabajo de lunes a domingo, todos los días. Aunque los días en los que se obtienen mayores beneficios son de viernes

a domingo y el domingo es el mejor. Desde la mañana hasta las 11 o 12 de la noche. Trabajo casi 11 horas, pero hago turnos. Trabajo de 11 de la mañana a 4 de la tarde y luego de 7 a 11, más o menos. Es mucho, pero es flexible, y aparte de eso estoy aquí sentada esperando que lleguen los pedidos. Ahora no estoy trabajando (B., 26 años, venezolana. Buenos Aires, diciembre 2019).

La plataforma puede interpretarse como un dispositivo estructural que normaliza el flujo logístico según un “deber ser” del trabajo y oculta el mando del capital. Esto encuentra su origen genealógico en el *JIT* y el *kanban*⁵ «cuyo efecto es la ocultación tanto del mando sobre el trabajo como de la naturaleza de la empresa como mecanismo de valorización del capital» (Fiocco, 1997: 39, trad. propia). La innovación toyotista consiste en la inversión del flujo de producción desde abajo (el cliente) hacia arriba (la dirección) y la transmisión de la señal a través del *kanban* que determina la objetividad de las necesidades de producción. El dispositivo estructural viene así a crear un espacio objetivo (no antagónico) de posibilidades para las conductas de los trabajadores y este es el aspecto más interesante para los fines de la investigación: en el trabajo de plataforma encontramos el mismo dispositivo, pero potenciado por el posicionamiento de la empresa como intermediario (Tassinari y Maccarrone, 2020) y por la asimetría de la información (Veen *et al.*, 2019), propiciado por la tendencia a la opacidad de la *black box*, tanto en la logística (Into the Black Box, 2018) como en los algoritmos (Moore y Joyce, 2020). Durante la investigación, se observó cómo el dispositivo estructural de la plataforma tiende a desplazar horizontalmente el conflicto: las tensiones de una jornada laboral se trasladan de la empresa a los clientes y a los restaurantes, mientras que el

mercado pasa a constituir el espacio neutro en el que el/la *riders* intenta obtener suficientes ingresos.

A veces hay poco trabajo así que, por ejemplo, [...] salgo a trabajar por la noche de 6 a 12 o 1 de la madrugada y me gana 300 pesos. No me parece productivo. Si [Rappi] aumentara el pago en momentos de baja demanda... [Cuando hay baja demanda] es algo que nadie puede controlar. A partir de enero ha habido días buenos y malos; la gente está de vacaciones. [...] Otro problema, que no es directamente de Rappi, es con los restaurantes [...]: algunos lugares no están preparados para preparar la entrega en momentos de gran demanda y [...] en algunos restaurantes pierdo media hora. Pero esto no es culpa mía, es culpa del restaurante... ni siquiera de Rappi (J. 32 años, venezolano. Buenos Aires, enero de 2020).

El desplazamiento del conflicto nunca es completo, ya que en el salario y en las sanciones, la empresa reaparece como actor dominante de la relación. Sin embargo, de todos modos, las señales de la plataforma se presentan como oportunidades objetivas, determinadas por el mercado y distribuidas “neutralmente” por el algoritmo, que los repartidores pueden aprovechar o no. El *riders* es “formalmente libre” de no aceptar el encargo y su modo de ejecución, pero se quedará sin trabajo. Adaptando la formulación de Foucault sobre el poder gubernamental, “hacer vivir, dejar morir” (2001: 218), Rappi “hace trabajar y deja sin trabajo”.

Pasemos ahora a la gamificación, es decir, al “gobierno de la conducta óptima”, o sea, a la tecnología gubernamental que pretende una “regulación efectiva del comportamiento a través de *feedbacks* positivos” (Schrape, 2014: 21, trad. propia), mediante elementos típicos del juego (Woodcock y Johnson, 2018). En Rappi, se

⁵ «El *kanban* [...] se compone de señales visuales, auditivas y en papel. Estas señales tienen una función comunicativa entre las células de producción, ya que indican las necesidades de producto semielaborado de las que se encuentran aguas abajo en el proceso productivo. Si pasamos del nivel de organización al de disciplina, transmiten información sobre el comportamiento necesario para mantener la conexión entre las células del proceso. La fuente de esta información se encuentra en las celdas descendentes, ocultando así las órdenes de la dirección. Los trabajadores saben que el objetivo productivo está establecido por ella, pero en la práctica la sienten como un imperativo objetivado en la estructura material y organizativa del flujo» (Sivini, 2001: 22, trad. propia).

encuentran varias dinámicas lúdicas que impulsan un alza de los rendimientos. Algunos de ellas se instalan en la relación capital-trabajo, como es el caso de los salarios a destajo puros. Muchos de los *riders* entrevistados se fijan objetivos diarios y comparten sus logros en las redes sociales. Un repartidor argentino publica una captura de pantalla de sus ganancias semanales, comentando:

Puede parecer una tontería, pero después de mucho esfuerzo y calor, pude lograr mi meta de hacer más de 1000 pesos en un día (*post* con fecha 10 de diciembre de 2019, consultado el 08/08/20).

La gamificación es también una estrategia de la empresa para motivar a los trabajadores. En Rappi encontramos *rankings* enviados a los correos electrónicos de los y las repartidores/as, donde se publican los resultados económicos de los/as mejores repartidores/as del fin de semana anterior —el salario a destajo vuelve como un elemento fácilmente gamificable—. En sus grupos Facebook, los y las *riders* suelen publicar las clasificaciones enviadas por la empresa. En un *post* en el que Camila, que trabaja en moto, aparece en lo más alto del *ranking*, otra Camila (seudónimo) que trabaja a pie, una de las más implicadas en la comunidad virtual, comenta lo siguiente al ser interpelada por otros usuarios:

No, no [no soy yo], pero espero entrar pronto en la clasificación, la Camila de la moto hace en un día casi lo que yo en quince (*post* del 12 de noviembre de 2019, consultado el 08/08/20).

Como sostienen Sailer, Hense, Mayr y Mandl (2017): “la competencia causada por las clasificaciones puede crear una presión social para aumentar el nivel de compromiso de los jugadores y, por lo tanto, puede tener un efecto constructivo en la participación” (p. 5, trad. propia).

La estrategia de gamificación más emblemática es el sistema de puntos. Al principio, el sistema de puntos consistía en la promesa de acceso a una *membership* básica, oro o VIP, que ofrecía, además del estatus, algunas ventajas materiales, como la prioridad en las asignaciones en horas de baja

demanda o descuentos en los servicios de reparación de bicicletas o motos. En un segundo momento, se utilizó el sistema de puntos para priorizar las zonas de la ciudad excluyendo a los y las *riders* con puntos insuficientes de las zonas con mayor demanda. Retomando el análisis de Schrape (2014) sobre la gamificación en los aeropuertos, se puede decir que “las zonas exclusivas [...] existen para privilegiar a la élite, motivando a los excluidos a luchar por el acceso” (p. 42, trad. propia). La gamificación, sin embargo, también pretende corregir la cooperación, manteniendo la formal autonomía del trabajador. Empujando a algunos repartidores a zonas periféricas evita el exceso de oferta sobre la demanda en las zonas centrales, desequilibrio que generaría una baja de salarios y, por tanto, el riesgo de que se rompa el plan ideológico “cuanto más trabajos, más ganas”. Así explica la empresa la introducción de los RappiPuntos en su página web (Rappi, 2020):

La cantidad de pedidos disponibles para ti depende de la cantidad de usuarios que estén pidiendo en Rappi. Esa es la razón por la que en algunas ocasiones, cuando te conectas en momentos de baja demanda, no recibes todos los pedidos que quisieras.

Pensando en eso y en que queremos que tengas la mejor experiencia mientras estás conectado a Soy Rappi, desarrollamos un nuevo modelo de puntos que nos permitirá reconocer el esfuerzo de los mejores Rappitenderos, ¿cómo? serán priorizados al momento de asignar pedidos en ciertos momentos del día.

¿Quiénes son los mejores Rappitenderos?

Los que, además de entregar una sonrisa en cada pedido, se esfuerzan por entregar el mayor número de pedidos en las mejores horas del día; las horas de alta demanda. [...]

Recuerda: Acumular o no puntos es tu decisión. Tú escoges los momentos para conectarte a Soy Rappi. ¡No dejes pasar la oportunidad de ser el mejor Rappitendero!

Se puede ver, por tanto, que, mientras el gobierno de la fuerza de trabajo a través del

dispositivo estructural de la plataforma establece la conducta media por debajo de la cual se activa el dispositivo disciplinario, en la tecnología de gobierno gamificada se establece el espacio de la conducta óptima dentro del cual el/la *rider* es formalmente libre de perseguir el éxito. Por último, si el gobierno de la conducta óptima determina el campo de acción del buen *rider*, ¿qué comportamiento debe adoptar el trabajador para alcanzar el resultado prometido y disfrutar plenamente de la autogestión funcional del trabajo?

Sostenemos que este proceso de subjetivación pasa por la tecnología del yo que el *rider* es llevado a realizar y que tiene como objetivo subjetivarle en la dirección del empresario de sí. En Rappi hay constantes invitaciones al autoemprendimiento como, por ejemplo, “¡sé tu propio jefe!”. En el blog de la empresa, abundan artículos que “aconsejan” cómo alcanzar el éxito y la felicidad. Aunque la adhesión total a este tipo de discurso se encontró en pocos casos durante el trabajo de campo, a continuación, se relata la opinión de Camila, quien, con la ambición de inspirar un cambio de mentalidad en los otros *riders*, expresa el ideal autoempresarial que encuentra espacio de reproducción y difusión en Rappi. Esto demuestra que, en el sentido foucaultiano, el neoliberalismo también se reproduce “en y desde abajo”, y no solo en un proceso de subjetivación desde arriba:

Gente, dejen de ser tan vagos y dependientes, hagan su propia experiencia. Si salgo ahora, ¿tendré un pedido? Si me siento en la plaza a las 8:23, ¿cuánto ganaré?

No funciona así, el dinero se gana trabajando, yendo a todas partes, experimentando, marcando empresas clave, creando rutas de viaje, [...] recoger pedidos es responsabilidad de todos. [...] Aquí prevalece el arquetipo del cazador que

sale a la jungla a cazar su presa (la entrega) estudiando sus hábitos (los locales) y sus características (los horarios, las zonas, las promociones), quien no tenga la iniciativa de salir de sí mismo para perseguir y cazar a su presa se morirá de hambre o terminará ofendido diciendo que el trabajo es precario cuando lo único precario aquí parece ser la voluntad, el propio *motus*, la disciplina y el ingenio (*post* del 20/11/2019, consultado el 20 de julio de 2020).

Como escribe la repartidora, es necesaria una actitud positiva y un espíritu de iniciativa para sobrevivir a la “jungla”, para encarnar el arquetipo del cazador, es decir, para llevar a cabo una serie de operaciones sobre uno mismo que conduzcan a la subjetivación deseada. Gracias a estas operaciones sobre el yo, el trabajador podrá reducir las fricciones con la arquitectura de poder y las relaciones sociales de producción adaptando su subjetividad, y disfrutar de su cuota de autogestión funcional del trabajo en el camino, alcanzando el espacio elevado de la conducta hacia el éxito. Aunque esta verbalización clara es poco frecuente, el *rider* se ve impulsado por la arquitectura digital de la plataforma a una serie de cálculos que le llevan a tomar decisiones que pueden asemejarse a las inversiones, aunque a menudo solo sean intuitivas: aceptar o rechazar un pedido a costa de una baja de la tasa de aceptación⁶, conectarse en un día lluvioso para obtener ingresos extra⁷, o conectarse en momentos recomendados para acumular puntos con el fin de aumentar la rentabilidad de su futura inversión (es decir, la posibilidad de trabajar más). Esto hace eco con lo dicho al principio sobre la pragmática vitalista. En el trabajo de plataforma se subsumen capacidades, energías y recursos materiales e inmateriales ya presentes en la economía informal y popular, que la “razón neoliberal” (Gago, 2014) moviliza para la inversión.

⁶ La tasa de aceptación es el porcentaje de entregas aceptadas de las recibidas, en base al cual el algoritmo establece el orden de preferencia para la asignación de nuevas tareas. Además, confiere puntos y permite el acceso a las promociones, los cuales ofrecen una recompensa económica por la realización de una determinada cantidad de pedidos en unas horas y zonas determinadas.

⁷ La empresa realiza aumentos puntuales en el pago del pedido para corregir el desequilibrio entre la oferta y la demanda.

El punto de contacto entre la gubernamentalidad neoliberal y las tecnologías del yo es el más denso: la supuesta neutralidad de la plataforma y su constitución como un dispositivo estructural destinado a la introyección de la lógica del capital, así como la tecnología gamificada que empuja a los y las *riders* a una carrera por el éxito, tienden a producir una subjetividad neoliberal, que se complementa activamente con las tecnologías del yo.

LA AUTOGESTIÓN FUNCIONAL DEL TRABAJO: LA POSIBILIDAD DE FUTUROS ESTUDIOS SOBRE LA SUBJETIVIDAD

La lectura foucaultiana de este caso latinoamericano ofrece el reto de interpretar el trabajo de plataforma en un contexto laboral caracterizado por altos niveles de explotación y por un amplio sector informal, donde los bajos salarios, el chantaje del despido arbitrario y largas e intensas jornadas laborales son elementos de la vida cotidiana. La precariedad generalizada lleva a los trabajadores a movilizar recursos en cálculos económicos que pueden asemejarse a cálculos de inversión, con el fin de obtener los medios para sobrevivir. Esto permite interpretar el trabajo de plataforma como la formalización (o subsunción) de experiencias biográficas ya presentes en el proletariado urbano latinoamericano.

En este artículo, intentamos sentar las bases para futuros estudios, analizando la arquitectura de poder en Rappi. Esta última se configura como un sofisticado e intrincado sistema que tiene “el claro propósito de moldear el comportamiento de los trabajadores en el proceso de trabajo” (Veen *et al.*, 2019: 10). Solo se han presentado hallazgos relativos al poder que sustenta el flujo logístico, dejando para futuros estudios la investigación de la subjetividad en relación con su posible carácter antagónico (Modonesi, 2010).

Se ha demostrado que en el trabajo de plataforma, además de la libertad formal del trabajador ya identificada por Marx (2009), existe también una autonomía, la cual se expresa en función de un espacio de

autogestión producido, ordenado y subsumido por la arquitectura de poder que soporta el flujo logístico. Se propone, por tanto, el concepto de *autogestión funcional del trabajo* que, una vez profundizado, puede convertirse en una categoría analítica capaz de interrogar críticamente la subjetivación funcionalmente autónoma de los trabajadores digitales, a los que, por un lado, se les exige una agencia en consonancia con los objetivos del capital, pero que, por otro, son protagonistas de resistencias cuyas lógicas de funcionamiento no suelen coincidir con las relaciones sindicales tradicionales. La autogestión funcional del trabajo, en primer lugar, es subordinada. A nivel subjetivo, puede ser interpretada como resultado de la ideología que estructura el fenómeno social (Žižek, 2003), es decir, como producto de la orden contradictoria: “disfruta de ser autónomo”. En segundo lugar, es funcional a la lógica del ciclo de valorización del capital, en la medida en que, para que el *rider* la disfrute, no tiene más remedio que adaptarse a los objetivos de la empresa. Por último, es posible definir la autonomía de la que gozan los y las *riders* en la autogestión del trabajo como funcional porque está subsumida por el capital en forma de datos. De hecho, es condición misma de la operación de extracción, ya que el/la *rider*, en el espacio de autogestión funcional, moviliza conocimientos, actitudes, cálculos y comportamientos que constituirán los datos objeto de la propia operación.

Asumiendo este punto de vista, es posible criticar el fenómeno del trabajo de plataforma desde una perspectiva que no le dé una definición negativa basada en la comparación con el régimen “clásico” del trabajo asalariado. Considerar al modo de trabajo de los y las *riders* como una *autogestión funcional del trabajo* permite, en cambio, valorizar al sujeto y sus espacios delimitados de autonomía en la relación social de producción, para identificar su potencial, tanto en términos de nuevos derechos laborales, como en términos de crítica al trabajo como relación de capital.

BIBLIOGRAFÍA

- Abílio, L. C. (22 febrero 2017): "Uberização do trabalho: subsunção real da viração". Recuperado de blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/
- Antunes, R. (2018), *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. Sao Paulo, Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2020): "El Nuevo Proletariado de Servicios", *Revista del Observatorio Internacional de Salarios Dignos*, 1(02):182-192.
- Barratt, M. y Rosdahl, K. (2002): "Exploring Business-to-Business Marketsites", Management Faculty Research and Publications, 257. Recuperado de https://epublications.marquette.edu/mgmt_fac/257
- Briziarelli, M. (2020): "Translatability, Translational Labor and Capitalist Subsumption: The Communicative Venues of Capitalism", *Democratic Communiqué*, 29(1):46-61.
- Bustos A.A. y Velásquez C. J. (2019), Rappi el tránsito de un sueño a súper app". Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de hdl.handle.net/10554/46706
- Castells, M. y Portes, A. (1986), "World Undeneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy", en *Conference on the Comparative Study of the Informal Sector*, Harper's Ferry, West Virginia.
- Connelly, C. E.; Fieseler, C.; Cerne, M.; Giessner, S. R. y E Wong, S. I. (2020): "Working in the digitized economy: HRM theory & practice", *Human Resource Management Review*, 00762. DOI: 10.1016/j.hrmr.2020.100762
- De Krijger, F. (2019), *Free to Enjoy a Precarious Ride: On Entrepreneurial Game Playing in the Platform-Based Food Delivery Sector*. Master thesis, Utrecht School of Governance.
- De Stavola F. (2020): "Piattaforme, riders e America Latina: Rappi in Messico", en M. Pirone, N. Cuppini, M. Frapporti, C. Benvegù y F. Milesi, *Logistica e America Latina*. Bologna: Dipartimento delle Arti. DOI: 10.6092/unibo/amsacta/6434
- De Stefano, V. (2016), The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy", Ginebra: OIT. DOI: 10.2139/ssrn.2682602
- Fagioli, A. (2022): "El general intellect en bicicleta. Un análisis del trabajo de repartidores de plataformas de delivery de Buenos Aires, Argentina", *Razón Crítica*, 12, en prensa. DOI: 10.21789/25007807.1750
- Ferlito, S. (2018): "Sharing economy ovvero il frutto avvelenato del neoliberalismo", Calumet. Recuperado de http://www.windogem.it/calumet/upload/pdf/mat_74.pdf
- Foucault, M. (2001), *Defender la sociedad, Curso en el Collège de France (1975-1976)*. Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2002), *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Buenos Aires, Siglo XXI Editores Argentina.
- Foucault, M. (1988): "El sujeto y el poder", *Revista Mexicana de Sociología*, 50(3):3. DOI: 10.2307/3540551
- Foucault, M. (1993), *Las redes del poder*. Buenos Aires, Almagesto.
- Foucault, M. (2007), *Nacimiento de la Biopolítica: curso en el College de France: 1978~1979*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2008), *Tecnologías del yo y otros textos afines*. Buenos Aires, Paidós.
- Ghincea, M. (s.f.): "The Panopticon and the Sharing Economy: Self-Regulation and Discipline in Neoliberalism". Recuperado de http://academia.edu/35741706/The_Panopticon_and_the_Sharing_Economy_SelfRegulation_and_Discipline_in_Neoliberalism.
- Gunder Frank, A. (1978), *Capitalismo y subdesarrollo en América Latina*. México, Siglo Veintiuno Editores.
- Haggerty, K. D. y Ericson, R. V. (2000): "The surveillant assemblage", *British Journal of Sociology*, 5(4):605-622. DOI: 10.1080/00071310020015280
- Into the Black Box (2018): "Manifiesto di critica logistica", *Zappruder*, 46:134-143.

- Kozinets, R. V. (2015): "Netnography", en *The International Encyclopedia of Digital Communication and Society*; pp. 1-8. DOI: 10.1002/9781118767771.wbiecds067
- Laclau, E. (1978), *Política e ideología en la teoría marxista. Capitalismo, fascismo, populismo*. México, Siglo Veintiuno Editores.
- Leghissa, G. (2008): "Il modello dell'impresa e le radici della governamentalità biopolitica", en L. Demichelis y G. Leghissa, *Biopolitiche del lavoro*. Milan, Mimesis.
- Macherey, P. (2013), *Il soggetto produttivo: da Foucault a Marx*. Verona, Ombre corte.
- Marx, K. (2009), *El capital: El proceso de producción del capital: Vol. 2*. México, Siglo Veintiuno Editores.
- Mazzotti, M. (2015): "Per una sociologia degli algoritmi", *Rassegna Italiana di Sociologia*, 3(4):465-78. DOI: 10.1423/81801
- Mezzadra, S. y Neilson, B. (2019), *The politics of operations: excavating contemporary capitalism*. Durham-London, Duke university press.
- Modonesi, M. (2010), *Subalternidad, antagonismo, autonomía*. Buenos Aires, CLACSO-Prometeo Libros.
- Moore, P. V. y Joyce, S. (2020): "Black box or hidden abode? The expansion and exposure of platform work managerialism", *Review of International Political Economy*, 27(4):926-948. DOI: 10.1080/09692290.2019.1627569
- Munro, I. (2014): "Organizational Ethics and Foucault's 'Art of Living': Lessons from Social Movement Organizations", *Organization Studies*, 35(8):1127-1148. DOI: 10.1177/0170840614530915
- Neffa, J. C. (2009): "Sector informal, precariedad, trabajo no registrado", en *Noveno Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires. Recuperado de https://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p8_Neffa.pdf
- Quijano, A. (1972): "La Constitución del "Mundo" de la Marginalidad Urbana. EURE", *Revista de Estudios Urbano Regionales*, 2(5):89-106.
- Quijano, A. (1990): "La nueva heterogeneidad estructural de América Latina", *Revista Hueso Húmero*, 26:8-34.
- Quijano, A. (2003): "El trabajo al final del siglo XX", en A. Quijano, *Cuestiones y horizontes: de la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CLACSO.
- Raffnsøe, S.; Mennicken, A. y Miller, P. (2019): "The Foucault Effect in Organization Studies", *Organization Studies*, 40(2):155-182. DOI: 10.1177/0170840617745110
- Rappi (2020): "RappiPuntos: mejores oportunidades para los mejores Rappitenderos". Recuperado de blog.soyrappi.com/rappipuntos-bog/
- Rappi (21 julio 2021), Ventajas de las cocinas ocultas, RAPPI RESTAURANTES. Como registrarse, afiliarse o inscribirse en Rappi Restaurantes. Recuperado de <https://www.restaurantes.rappi.com/blog/10-consejos-para-empezar-una-cocina-oculta>
- Sailer, M.; Hense, J. U.; Mayr, S. K. y Mandl, H. (2017): "How gamification motivates: An experimental study of the effects of specific game design elements on psychological need satisfaction", *Computers in Human Behavior*, 69:371-380. DOI: 10.1016/j.chb.2016.12.033
- Schrape, N. (2014): "Gamification and governmentality", en M. Fuchs, S. Fizek, P. Ruffino, y N. Schrape, *Rethinking gamification*. Lüneburg, Meson Press.
- Sewell, G. (2001): "Controllo, resistenze e soggettività", en A. Cavazzani, L. Fiocco y G. Sivini, *Melfi in Time*. Potenza: Consiglio Regionale di Basilicata.
- Sewell, G. y Wilkinson, B. (1992): "Someone to watch over me": surveillance, discipline and the just-in-time labour process", *Sociology*, 26(2): 271-289.
- Sivini, G. (2001): "Le relazioni di potere e la fabbrica snella: un approccio foucaultiano", en A. Cavazzani, L. Fiocco y G. Sivini, *Melfi in Time*. Potenza: Consiglio Regionale di Basilicata.
- Spradley, J.P. (1979), *The Ethnographic Interview*. New York, Harcourt Brace Jovanich College Publisher.

- Tassinari, A. y Maccarrone, V. (2020): "Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK", *Work, Employment and Society*, 34(1):35-54. DOI: 10.1177/0950017019862954
- Tatis, G. y Largacha, M. C. (2017), *Big data, la solución para las plataformas de domicilios*. Bogotá, Colegio de Estudios Superiores de Administración –CESA-Pregrado en Administración de Empresas.
- Taylor, P. y Bain, P. (1999): "«An assembly line in the head»: Work and employee relations in the call centre", *Industrial Relations Journal*, 30(2):101-117. DOI: 10.1111/1468-2338.00113
- Thompson, P. (2002): "Fantasy Island: A Labour Process critique of the 'age of surveillance'", *Surveillance & Society*, 1(2):138-151. DOI: 10.24908/ss.v1i2.3350
- Veen, A.; Barratt, T. y Goods, C. (2019): "Platform-Capital's 'App-etite' for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia", *Work, Employment and Society*, 34(3):388-406. DOI: 10.1177/0950017019836911
- Villadsen, K. (2007): "Managing the employee's soul: Foucault applied to modern management technologies", *Cadernos EBAPE.BR*, 5(1): 01-10. DOI: 10.1590/S1679-39512007000100002
- Wacquant, L. (2019): "Por una Sociología de carne y sangre", *Revista del Museo de Antropología*, 12(1):117-124. DOI: 10.31048/1852.4826.v12.n1.24166
- Woodcock, J. y Johnson, M. R. (2018): "Gamification: What it is, and how to fight it", *The Sociological Review*, 66(3):542-558. DOI: 10.1177/0038026117728620
- Yin, R. K. (2013), *Case Study Research: Design and Methods*. Beverly Hills, SAGE.
- Zangaro, M. (2011): "Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno", *Trabajo y Sociedad*, XV(16):163-177.
- Žižek, S. (2003), *El sublime objeto de la ideología*. Buenos Aires, Siglo XXI Editores.