



Gabriel Benítez Garrido
NIUB: 20755534
gabibenitez2001@gmail.com

UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Facultat de Filosofia i Història

Curs acadèmic 2024–2025

Tutora: Theodora Vetta



Plataformas sin fronteras, trabajadores sin derechos: Subcontratación y control algorítmico en el feudo logístico de Amazon

Treball final del grau en Antropologia Social i Cultural

Modalitat: Recerca de temàtica lliure

ABSTRACT: This research examines Amazon's labour model through the lens of platform capitalism, focusing specifically on the digitally mediated labour of subcontracted delivery divers. The analysis, grounded in ethnographic interviews and supported by secondary literature, focuses on how work is organized and monitored through digital tools—especially algorithmic management, automated task assignment, and real-time surveillance. In this context, digital platforms do not merely optimize logistics, they act as instruments of centralized control that displace managerial oversight onto technological systems, externalize risk and intensify precarious working conditions. For subcontracted workers, this results in limited autonomy, unstable workloads, and an environment where disciplinary pressure is embedded in the very infrastructure of their workday. By analysing Amazon's model, this research contributes to anthropological debates on the reconfiguration of labour, the erosion of employment protections, and the rise of digitally enforced dependency in the global capitalism era.

Keywords: Amazon, Platform capitalism, Labor precarity, Digital surveillance, Algorithmic control, Delivery work

ÍNDICE

1. Introducción
2. Marco teórico
 - 2.1. Capitalismo informacional: transformaciones productivas y tecnológicas
 - 2.2. Plataformas digitales: nuevos señores, nuevas dependencias
 - 2.3. La antropología del trabajo
3. Planteamiento de la investigación
 - 3.1. Metodología
4. Análisis de los resultados
 - 4.1. Subcontratación y precarización laboral: El mito de la flexibilidad
 - 4.2. Vigilancia y control digital
 - 4.3. Impacto en la experiencia subjetiva de los trabajadores
 - 4.3.1. Presión por productividad: Estrés y agotamiento
 - 4.3.2. Despersonalización del trabajo
 - 4.3.3. Respuestas adaptativas
5. Conclusiones
6. Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la expansión del desarrollo tecnodigital ha reconfigurado de forma radical la economía, los modos de organización social y las relaciones laborales a escala global. La irrupción de plataformas digitales, el uso intensivo de datos, la automatización de procesos y recientemente la irrupción de la IA, han dado lugar a nuevas formas de desarrollo, intermediación económica y de control sociotécnico que alteran profundamente las dinámicas clásicas entre capital y trabajo. Este fenómeno ha transformado las condiciones en las que los sujetos se insertan en el mercado laboral. En el ámbito del trabajo, especialmente en sectores ligados a la logística, el transporte y la distribución de mercancías (servicios), esta transformación se manifiesta visiblemente; empresas como Uber o Amazon han desplegado y logrado estandarizar un modelo basado en la integración de plataformas digitales, la subcontratación masiva y la automatización tanto de los procesos productivos como de gestión laboral, dando lugar a nuevas formas de control, precarización y desposesión. En este contexto, la figura del repartidor subcontratado se convierte en el punto inicial de observación para analizar cómo operan los mecanismos del poder algorítmico.

En este sentido, la presente investigación se adentra en el ecosistema laboral de Amazon desde una perspectiva antropológica crítica, con el objetivo de explorar cómo la aplicación de nuevas tecnologías algorítmicas moldea las condiciones de trabajo de los repartidores subcontratados que operan bajo su estructura logística. Partiendo de un enfoque etnográfico, analizaremos cómo y de qué manera las plataformas digitales, lejos de ser meras herramientas de eficiencia, se configuran como dispositivos de control sociotécnico que refuerzan relaciones laborales profundamente asimétricas.

Para explorar estas transformaciones, la investigación se estructura en torno a cuatro preguntas centrales:

1. ¿Cómo redefine la digitalización las relaciones laborales?
2. ¿Qué impacto tiene este modelo sobre la autonomía de los trabajadores?
3. ¿En qué medida este modelo refuerza la precarización?
4. ¿Qué mecanismos utiliza Amazon para ejercer control digital sobre sus trabajadores?

Estas preguntas orientan y conducen el desarrollo de la investigación, cuyo objetivo no es únicamente analizar los efectos objetivos de la digitalización en el mundo laboral, sino también explorar sus impactos subjetivos: el estrés, la frustración, la percepción de injusticia y la despersonalización del trabajo.

De esta forma, se busca no solo identificar las modalidades de control digital impuestas sobre el trabajo móvil y precarizado, sino también evaluar su impacto en la experiencia laboral de los repartidores y explorar en qué medida surgen (o no) formas de resistencia a estas nuevas condiciones laborales. De manera que la presente investigación pretende no solo describir estas dinámicas, sino también situarlas dentro de un marco teórico amplio que permita problematizar la transformación contemporánea del trabajo.

A lo largo del recorrido analítico se argumentará que el caso de Amazon ejemplifica una mutación estructural en la relación entre capital y trabajo: una transición desde la supervisión humana directa hacia una forma de dominio digitalizado heterogéneo, en la que el control ya no reside únicamente en la figura del empleador visible, sino en una simbiosis entre éste y un entorno técnico invisible, diluyendo así cierta posibilidad de negociación o agencia. Así, esta investigación se propone contribuir a los debates contemporáneos sobre el futuro del trabajo y las implicaciones éticas y políticas de una economía donde la coordinación y subordinación laboral se codifican en sistemas algorítmicos.

2. MARCO TEORICO

A continuación, se presentan enfoques teóricos fundamentales para analizar el modelo organizativo y laboral de Amazon en el marco de las transformaciones del trabajo en la era digital. Resulta imprescindible situarlo analíticamente dentro de un marco teórico amplio, sólido y transversal, que no se limite a ofrecer un contexto explicativo, sino que funcione como una herramienta crítica interdisciplinar capaz de desnaturalizar las nuevas formas de precariedad, automatización y vigilancia que suelen presentarse bajo la apariencia de innovación tecnológica. En este sentido, el fenómeno no se aborda como un caso aislado, sino como una expresión de transformaciones estructurales más amplias en las lógicas del capitalismo contemporáneo.

2.1 Capitalismo informacional: transformaciones productivas y tecnológicas

Durante las últimas décadas, hemos presenciado cómo, bajo el impulso vertiginoso de las nuevas dinámicas tecnológicas, la economía global ha experimentado un profundo y transformador viraje: ha transitado desde un paradigma productivo e industrial hacia un modelo cada vez más estructurado en torno a la *plataformización*. Este tránsito, sin embargo, no fue repentino ni homogéneo. Estuvo precedido por un proceso de globalización, automatización y descentralización productiva que dio paso a un capitalismo cada vez más apoyado en la externalización del trabajo y en la digitalización de los procesos productivos. Tal como sostiene Pablo Míguez, “más que el avance de la automatización o los cambios en la organización del trabajo fue la denominada ‘revolución microelectrónica’ la que permitió el auge de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. De esta manera, a finales de los años setenta se produjo el pasaje a una nueva etapa o fase del capitalismo” (Míguez, 2008: 8).

Esta transformación tecnológica de las redes comunicativas sentó las bases de lo que se conoce como *capitalismo informacional*, fase que, según el propio Míguez “comienza con la producción microelectrónica, se afirma con la producción asistida por computadora y se consolida con la difusión de las computadoras personales desde los años ochenta y la Internet en los años noventa” (Míguez, 2008: 9). En este contexto de emergente desarrollo estratégico de redes digitales, el conocimiento y la gestión de la información (datos) pasaron a ocupar un lugar cada vez más central en la organización de la economía, desplazando progresivamente y desvalorizando a la fuerza de trabajo industrial como principal fuente de generación de valor económico. Así, autores como Castells (1997) describen a este periodo como uno en el que la tecnología de la información y las redes globales se convierten en “la nueva fuente de plusvalía de la economía mundial”.

Esta transformación no solo redefinió las formas de generar valor, sino también las formas de organizar y controlar el trabajo. Como señala Tunal, “la automatización de los procesos de trabajo ha generado una nueva división del trabajo y una centralización del poder”, una tendencia que comienza a delinear nuevas formas de jerarquización laboral mediada por la estandarización de infraestructuras tecnológicas emergentes (2005:3).

Bajo el llamado capitalismo informacional, entonces, la capacidad de procesar datos, automatizar funciones y comunicar información en tiempo real a escala planetaria permitió una reorganización profunda de las estructuras no solo estatales, también empresariales, al tiempo que redefinió las dinámicas de poder y las formas de acumulación de capital y creación de valor. Se consolidó así una economía altamente globalizada, interconectada y tecnologizada, donde el capital comenzó a operar en tiempo real y a múltiples escalas, acelerando lo que Harvey (1989) llama *compresión espacio-temporal*¹. No obstante, esta etapa, aunque supuso una reorganización radical de los medios y técnicas de

¹ Proceso mediante el cual, en el contexto del capitalismo avanzado, se reducen drásticamente las distancias espaciales y los tiempos de circulación debido al avance de las tecnologías de transporte, comunicación y digitalización, intensificando la velocidad de las interacciones económicas y sociales.

producción, aún conservaba formas organizativas propias del capitalismo industrial, como las jerarquías corporativas o la propiedad concentrada de los medios de producción. Por lo que estas lógicas no desaparecen con la llegada de las plataformas, sino que se acentúan: las formas de organización jerárquica-industrial ahora conviven con nuevas estructuras algorítmicas y descentralizadas, generando una nueva configuración híbrida.

2.2 Plataformas digitales: nuevos señores, nuevas dependencias

La transición hacia el capitalismo de plataformas debe entenderse como una mutación profunda dentro del marco más amplio del capitalismo informacional. Esta transformación no ha seguido un trayecto lineal ni homogéneo, sino que ha asumido formas diversas y desiguales en función de contextos históricos y territoriales específicos. Como advierte Agustín Zanotti “la transición entre uno y otro modo de desarrollo no se lleva a cabo de una manera evolucionista ni mecánica (...) su reconversión y coexistencia asume formas variadas, que sólo pueden ser analizadas históricamente y en cada contexto particular” (2012:3).

Desde esta perspectiva, es posible identificar distintas etapas dentro del capitalismo informacional, siendo especialmente significativa la distinción propuesta por Zukerfeld (2020), quien diferencia una primera fase de redes —vigente hasta mediados de la década del 2000— y una posterior fase de plataformas, que se extiende hasta la actualidad. La primera etapa se caracterizó por el auge de una interconectividad digital, la descentralización organizativa y la cooperación horizontal a través de redes abiertas. Sin embargo, con la consolidación de las grandes plataformas digitales a partir de la segunda mitad de la década de 2000, se produce una reconfiguración radical del modelo. En la fase de plataformas, las infraestructuras digitales dejan de ser simples medios de conexión y se convierten en núcleos de poder económico y político. Tal como señala Zukerfeld, durante esta etapa, las plataformas como Amazon concentran recursos, capital y datos, actuando como infraestructuras esenciales para la economía global, las cuales generan valor no tanto en sus actividades comerciales o productivas, sino principalmente a través de la extracción y explotación de datos masivos, la *economía de la atención*² y la facilitación de interacciones entre usuarios, consumidores, proveedores y empleados.

De esta manera, a comienzos del siglo XXI, y especialmente tras la crisis financiera de 2008, se acelera la transición hacia lo que Nick Srnicek (2018) denomina *capitalismo de plataformas*: Este nuevo régimen de acumulación se caracteriza por volcarse masivamente hacia los datos como recurso estratégico para revitalizar la rentabilidad del capital. En términos generales, una plataforma digital puede definirse como una infraestructura digital que permite la interacción entre dos o más grupos de usuarios, posicionándose como intermediaria en dichas conexiones: Srnicek define las plataformas como “infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen” (2018: 55), subrayando que constituyen un nuevo modelo de negocios enfocado en la extracción y uso de un tipo particular de materia prima: los datos. Las actividades cotidianas de los usuarios se convierten en la fuente natural de esa materia prima, que es recopilada, procesada y explotada de diversas formas para generar valor.

Pero el poder de las plataformas no se limita a su capacidad para intermediar transacciones o al valor de los datos que extraen. Su verdadera influencia reside en su habilidad para estructurar mercados enteros, moldeando las condiciones en las que operan empresas, trabajadores y consumidores:

En vez de tener que construir un mercado desde cero, una plataforma proporciona la infraestructura básica para mediar entre diferentes grupos. Esta es la clave de su ventaja sobre los modelos de negocios tradicionales, ya que una plataforma se posiciona a sí misma (1) entre usuarios, y (2) como el terreno sobre el que tienen lugar sus actividades. (Srnicek, 2017: 46)

² El término fue introducido por el economista y psicólogo Herbert Simon (1971), quien observó que “una abundancia de información crea una pobreza de atención”. Posteriormente, Michael Goldhaber (1997) profundizó en este concepto, sugiriendo que las transacciones de atención podrían sustituir a las financieras en la economía digital.

De esta forma, desde su posición de intermediarias, “las plataformas ganan no solo acceso a más datos, sino además control y gobierno sobre las reglas del juego.” (Srnicek, 2017:48). Este poder se ve reforzado por los llamados *efectos de red*, uno de los pilares fundamentales de su dominio actual: “Mientras más numeroso sean los usuarios que hacen uso de una plataforma, más valiosa se vuelve esa plataforma. Esto genera un ciclo en el cual más usuarios generan más usuarios, lo que lleva a que las plataformas tengan una tendencia natural hacia la monopolización” (Srnicek, 2017: 46).

Por ello, a pesar de presentarse como entornos neutros o simples facilitadores de intercambios, las plataformas ejercen un control activo sobre las reglas del juego: ajustan algoritmos con el objetivo de maximizar la productividad, imponen condiciones de servicio y precios de forma unilateral, y orientan el comportamiento de sus usuarios para obtener y maximizar sus beneficios.

Este escenario no supone una ruptura absoluta con las formas previas de organización del trabajo, sino más bien una intensificación y reconfiguración de dinámicas ya existentes, ahora adaptadas a nuevas condiciones tecnológicas. Srnicek (2017) argumenta que las plataformas reproducen funciones típicas del capitalismo —como la búsqueda de eficiencia y rentabilidad—, pero llevándolas a cabo de forma tal que “deslocalizan la producción y fomentan la precarización de la fuerza de trabajo” (Srnicek, 2017: 87). Sin embargo, estas estrategias no son nuevas: ya estaban presentes en el capitalismo industrial postfordista³, como evidencian numerosos estudios en antropología del trabajo sobre relocalización productiva y desregulación. En este sentido, lo que distingue al modelo platatormista es su capacidad para acelerar y extender estas lógicas mediante sistemas algorítmicos y redes digitales de alcance global.

Grandes corporaciones como Google, Amazon o Uber ejemplifican este modelo: operan plataformas globales que les permiten acceder a mercados enormes y a mano de obra dispersa, a la vez que externalizan costos y responsabilidades. Así, en lugar de emplear directamente a todos los trabajadores involucrados en sus servicios, estas empresas suelen tercerizar tareas o apoyarse en trabajadores subcontratados, reduciendo costos laborales y obligaciones contractuales. El resultado es un panorama laboral que se caracteriza por una creciente inestabilidad y por el desmantelamiento progresivo de derechos laborales. De esta forma, como se mostrará a lo largo de esta investigación, la platatormización de la economía tiende a debilitar lo que solemos entender por estructuras laborales convencionales —como el empleo estable o la organización sindical— que, aunque históricamente fueron una realidad solo en contextos geográficos y periodos específicos, lograron cristalizar fuertes imaginarios colectivos y reivindicaciones normativas en torno al trabajo digno y protegido.

2.3 Antropología del trabajo

Paralelamente, desde los años noventa, los estudios sobre el trabajo se fragmentaron y sus problemáticas se desplazaron hacia otros campos como el género, la educación o los movimientos sociales (Soul, 2019: 12). Sin embargo, este desplazamiento no implicó una desaparición total del interés por lo laboral, sino más bien una cierta despolitización del trabajo por parte de la disciplina. En esta línea, Carbonella y Kasmir señalan que “el trabajo como categoría política permaneció como un punto ciego de los estudios antropológicos”, lo que impidió comprender críticamente cómo se configuran las relaciones laborales y las subjetividades en el capitalismo contemporáneo (2020: 7).

En respuesta a este sesgo disciplinar, desde hace años diversos autores han propuesto recuperar el trabajo como eje de análisis, no solo como categoría económica, sino como campo de conflicto político y producción de desigualdad, demostrando —como plantean Narotzky y Goddard (2017)— que la antropología aborda el trabajo en el marco más amplio de la producción y reproducción social, situándolo en contextos históricos y morales concretos. De esta forma, a mediados de los 2000, “el

³ El término *postfordismo* designa el conjunto de transformaciones económicas, tecnológicas y organizativas que suceden al modelo fordista de producción en masa. Se caracteriza por la flexibilización del trabajo, la descentralización productiva, la subcontratación y el uso intensivo de las tecnologías de la información.

campo comenzó a rearticularse como un espacio analítico propio frente a las transformaciones del capitalismo” (Soul, 2019: 12). Así, inspirados por la obra de Eric Wolf (1982), estos enfoques sitúan al trabajo en el marco de procesos globales interconectados de acumulación de capital.

A partir de este giro, Carbonella y Kasmir plantean que, "cada ola de desposesión hace o rehace nuevamente clases trabajadoras particulares" (2020:10), generando nuevos regímenes laborales fundados, en el caso que nos ocupa, en la flexibilización, la externalización y el debilitamiento de la protección social.

En este sentido, el concepto de *acumulación por desposesión*⁴ propuesto por David Harvey (2004) describe cómo el capitalismo contemporáneo avanza no solo mediante la explotación del trabajo, sino a través de la expropiación sistemática de derechos, recursos y formas de vida. Hoy en día las formas de acumulación de capital y de generación de valor están siendo reconfiguradas una vez más —como ha ocurrido de forma recurrente y continua—, bajo nuevas formas que integran tecnologías digitales como herramientas de control y gestión algorítmica. Lo que observamos, de nuevo, es una reconfiguración: la subordinación laboral se mantiene, pero opera de manera más difusa, opaca y automatizada. Al respecto, Úrsula Huws (2014:101-127) ya nos advierte que las plataformas digitales no eliminan las relaciones laborales, sino que, como más adelante apreciaremos, las ocultan y difuminan bajo el discurso de la autonomía y la flexibilidad.

En este nuevo escenario, una antropología del trabajo realmente comprometida debe prestar atención tanto a las nuevas estructuras de acumulación y desposesión como a las vivencias y percepciones de quienes ocupan posiciones subordinadas en la economía global (tal y como propone Wolf). Lo que implica abordar simultáneamente “la desposesión y la producción de diferencias, la acumulación de trabajo, las políticas de desposesión, la violenta desorganización de las clases trabajadoras y *el mito de la gente descartable*”⁵. (Carbonella y Kasmir, 2019:7)

Esta investigación se inscribe dentro de ese esfuerzo, proponiendo un análisis de las nuevas formas de precariedad, control y agencia que emergen en el capitalismo de plataformas a partir de surgimiento e implementación de nuevas tecnologías y lógicas algorítmicas.

3. PLANTEAMIENTO Y METODOLOGIA

El enfoque original de esta investigación fue motivado por inquietudes iniciales diferentes, centradas en los procesos de automatización y tecnificación del trabajo en entornos industriales cerrados. Inicialmente se partía de un interés por comprender los efectos de la automatización en el entorno laboral de los operarios del centro logístico de Amazon en El Prat de Llobregat, conocido como BCN1. Mi intención era analizar cómo la introducción de nuevas tecnologías automáticas (sistemas de gestión algorítmica de inventarios, robots de transporte, flujos digitalizados de tareas...) transformaba las condiciones de trabajo y la experiencia subjetiva de los empleados en un nodo logístico de alta complejidad. Así, en noviembre de 2024, solicité acceso al centro para realizar observación directa como parte del trabajo de campo. Sin embargo, la solicitud fue rechazada alegando una alta carga de trabajo derivada de la campaña de Navidad. De todas formas, tras las fiestas, intenté de nuevo establecer contacto con los responsables, pero no obtuve respuesta. Además, paralelamente, me encontré con reticencias por parte de representantes sindicales del comité de empresa, particularmente del sindicato FETICO, así como de plataformas sindicales como UGT y otros colectivos vinculados al centro logístico, quienes no se mostraron colaborativos, sino bastante herméticos.

⁴ Cabe señalar que el concepto no es originario de Harvey, sino una relectura contemporánea del proceso de *acumulación originaria* descrito por Karl Marx. Véase: Marx, K. (2010 [1867]). *El capital. Crítica de la economía política. Tomo I*. Madrid: Siglo XXI Editores. Capítulo XXIV: “La llamada acumulación originaria”

⁵ Esta noción alude a cómo el capitalismo contemporáneo genera colectivos considerados prescindibles, excluidos del acceso estable al trabajo y al reconocimiento social.

Estas limitaciones prácticas, lejos de representar un obstáculo definitivo, abrieron la puerta a una reformulación sustancial del proyecto. En lugar de centrarme exclusivamente en el entorno cerrado del almacén y en los efectos directos de la automatización, comencé a rastrear cómo Amazon despliega su control digital también fuera de sus centros logísticos, a través de su red de subcontratación en el reparto urbano. Este giro me llevó a ampliar el enfoque teórico, incorporando el concepto de *plataformismo* como expresión de un modelo productivo que fragmenta, precariza y externaliza el trabajo, mientras mantiene centralizado el control gracias a tecnologías algorítmicas. De este modo, la investigación pasó de estudiar los efectos de la automatización en un espacio cerrado (el centro logístico) a explorar la configuración tecno-política del trabajo globalmente distribuido y conectado, particularmente en el caso de los repartidores subcontratados que operan bajo plataformas digitales, pero sin vínculo directo con la empresa matriz. El cambio supuso tanto una reformulación de las preguntas de la investigación, como un reajuste metodológico y analítico más orientado a examinar cómo las tecnologías digitales median las relaciones laborales, la autonomía de los trabajadores y las formas actuales de precariedad.

3.1 Metodología

El método principal para elaborar la investigación ha sido la recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas, realizadas a distintos perfiles ocupacionales vinculados al ecosistema laboral de Amazon con el objetivo de construir así una mirada lo más completa posible sobre el modelo de organización laboral que despliegan las plataformas digitales, y en particular sobre las dinámicas de control, segmentación y precariedad que lo atraviesan.

Se han realizado entrevistas a un total de ocho trabajadores: cinco repartidores vinculados a distintas subcontratas de Amazon y tres empleados de diversas áreas del centro logístico de El Prat de Llobregat (BCN1). Cabe señalar que, aunque el análisis se centra en las experiencias de los repartidores, se ha considerado pertinente incluir también a los empleados del almacén en la tabla de informantes, ya que en un inicio sus relatos aportaron elementos contextuales valiosos para comprender el funcionamiento general de la empresa.

A continuación, se presenta la tabla con los distintos perfiles de los informantes, agrupando variables clave como edad, antigüedad, zona de trabajo y tipo de vínculo contractual. Se han utilizado pseudónimos para preservar la confidencialidad de los participantes:

Pseudónimo	Edad	Antigüedad	Puesto	Zona de trabajo	Tipo de contrato / vínculo	Estado actual
Martí	25	1 año	Repartidor	Mollet del Vallès	Subcontratado (delivery)	Exempleado
Roger	22	4 meses	Repartidor	Sabadell / Terrassa	Subcontratado (delivery)	Exempleado
Lucas	26	3 años	Repartidor	Barcelona (ciudad y periferia)	Subcontratado (delivery)	Trabajador en activo
Carlos	23	1 año y medio	Repartidor	Vallès Occidental	Subcontratado (delivery)	Exempleado
Moha	19	9 meses	Repartidor	Vallès Occidental	Subcontratado (delivery)	Trabajador en activo
Mario	21	3 meses	Picking	Centro logístico BCN1	Temporal (ETT)	Exempleado
Julián	34	8 años	Supervisor de turno (noche)	Centro logístico BCN1	Contrato fijo Amazon	Trabajador en activo
Mateu	29	2 años	Central Flow	Centro logístico BCN1	Contrato eventual Amazon	Trabajador en activo

Tabla 1. Perfil de los informantes

Sin embargo, y aunque las entrevistas permiten recoger una diversidad de trayectorias, es necesario señalar una limitación relevante en la diversidad sociodemográfica de los informantes. Todos los entrevistados comparten un perfil relativamente homogéneo: jóvenes varones de entre 18 y 35 años, de nacionalidad española y, la gran mayoría, con fenotipo caucásico.

Esta homogeneidad, sin embargo, está vinculada a mi proximidad social con el entorno laboral en el que se enmarcan. El acceso al campo fue posible gracias a vínculos personales con empleados o exempleados, lo que permitió generar un clima de confianza y recoger relatos ricos y espontáneos. No obstante, esta cercanía también implica un sesgo: la ausencia de voces femeninas, migrantes o de mayor edad limita el alcance interpretativo de los resultados. Esta parcialidad, por tanto, debe considerarse al valorar las conclusiones, y señala un punto a revisar en futuras investigaciones.

Finalmente, la sistematización de los datos recopilados se ha llevado a cabo mediante la organización de las entrevistas en categorías analíticas diferenciadas que facilitan la posterior estructuración y el análisis comparativo: a) condiciones laborales, b) uso de tecnología, c) dinámicas de poder y d) precariedad.

4. Análisis de los resultados

El presente apartado recoge los principales hallazgos empíricos obtenidos a partir del trabajo de campo:

4.1 Subcontratación y precarización laboral: El mito de la flexibilidad

Inaugurado en 2017 en El Prat de Llobregat, el centro BCN1 de Amazon ocupa 63.000 m², con una inversión de 200 millones de euros y más de 1.500 empleados. Sin embargo, más allá de estas cifras, su funcionamiento revela una lógica organizativa que se basa en la subcontratación sistemática, lo que permite a la empresa eludir responsabilidades laborales directas mientras mantiene un control operativo total sobre los trabajadores. Pero esta operativa no se limita únicamente al personal interno del centro, sino que se extiende también a los proveedores de servicios externos, como las empresas de reparto.

De esta forma, los repartidores no figuran como empleados, sino como autónomos o “colaboradores externos”, lo que permite a Amazon desvincularse jurídicamente de una relación laboral regulada, a pesar de que las condiciones del trabajo están determinadas por la propia plataforma. Como señala Palermo (2020: 5), “las empresas propietarias de plataformas tienden a subrayar que sus ‘asociados’, ‘clientes’ o ‘proveedores’ no son trabajadores asalariados, sino prestadores de servicios autónomos, que trabajan por su cuenta”. Este discurso que exalta la flexibilidad, como veremos, enmascara una realidad muy diferente: jornadas extensas, control algorítmico, penalizaciones automáticas y dependencia directa de la plataforma. En palabras del propio Palermo: “Argumentan que con la plataforma no tienen una relación laboral, sino sólo un contrato de servicios. Pero por su parte, los críticos de las plataformas (...) argumentan –con razón– que se trata de un trabajo subordinado, que las plataformas ejercen diversas formas de control y supervisión de las actividades y que, por tanto, se trata de una relación laboral.” (Palermo, 2020: 6)

Esta tensión se vuelve especialmente evidente en el caso de estudio analizado. Todos los repartidores entrevistados trabajan o habían trabajado para subcontratas que operan exclusivamente para Amazon, lo que deja en evidencia que, más allá de la separación contractual, la relación directa con la plataforma es, en la práctica, incuestionable. Martí lo señala con claridad: “*Mi subcontrata solo repartía para Amazon*”, mientras que Roger responde de forma similar cuando se le pregunta: “*Sí, solo Amazon. Solo para Amazon.*” A ello se le suma el hecho de que, según Carlos, “*las condiciones de trabajo eran impuestas por Amazon, y mi empresa sólo las implementaba*”, lo que nos muestra que el diseño del trabajo no depende realmente del contratante formal (subcontrata), sino directamente de la plataforma. Esta lógica de flexibilidad estructural tampoco se limita al reparto, sino que también se refleja en la gestión de personal dentro del propio centro logístico: Julián, supervisor del turno de noches en BCN1, reconoce que tras los picos de campaña “*sale toda la gente temporal de ETT*”, reflejando una dinámica de rotación intensiva. Esta alta rotación también se reproduce entre los

repartidores subcontractados, cuya incorporación es acelerada y cuya permanencia suele ser breve, ya que muchos conciben el trabajo de *delivery* como un empleo transitorio.

Si consideramos los efectos concretos que esta estructura de subcontratación genera sobre las jornadas laborales, primeramente, podemos observar cómo la supuesta flexibilidad que promueven las plataformas se diluye rápidamente en la práctica. Lejos de brindar mayor libertad horaria o capacidad de organización al trabajador, lo que se impone es una (in)flexibilidad unilateral. En este sentido, Martí comenta que *“el puesto era a jornada completa con un contrato de 40 horas semanales, pero las horas diarias dependían mucho de cómo fuera la ruta...”*. Esta situación se ve reforzada jurídicamente por el propio convenio colectivo del sector de reparto y mensajería, el cual establece que *“el conductor deberá cumplir los servicios encomendados en ruta aun cuando con la realización del último sobrepase la teórica jornada diaria sin que pueda por dicha causa abandonar el trabajo o demorar el servicio”*. Es decir, la legalidad misma ampara esta lógica de (in)flexibilidad forzada, delegando en el repartidor la responsabilidad de completar la ruta sin importar el tiempo necesario ni las condiciones de la entrega.

Teniendo esto en cuenta, resulta aún más significativo que dicha sobrecarga adicional no conlleve ninguna compensación remunerada. Los repartidores coincidieron en señalar que no existía retribución alguna por las horas extra trabajadas, a diferencia de los operarios del centro logístico, que sí recibían compensación económica en esos casos. La flexibilidad exigida no es entonces negociada, reconocida ni retribuida, sino asumida como parte del “compromiso” del repartidor, mostrando una clara desprotección estructural que se ampara en la ambigüedad jurídica de la subcontratación.

Además, si tomamos en consideración que para que el repartidor logre cumplir con sus entregas dentro del margen horario previsto de su jornada, el factor determinante es el tipo de ruta que se le adjudica, la noción de flexibilidad se muestra como un discurso legitimador que enmascara relaciones laborales profundamente asimétricas, pues no todas las rutas son iguales: Algunas permiten una ejecución ágil en zonas residenciales mientras que otras implican trayectos urbanos complejos, tiempos de espera, tráfico intenso, largas distancias o imposibilidad para aparcar.

Como señala Roger, *“la gente que estaba más bien valorada se iba a zonas residenciales, rollo Dosrius; casas antiguas, pero calles súper largas”*, mientras que otros repartidores eran destinados a *“el medio de Sabadell, el medio de Terrassa, sitios de ciudad”*. Y es que, aunque las rutas están preestablecidas por un algoritmo, su asignación final no es individualizada: las subcontratas reciben un conjunto de rutas ya definidas y, posteriormente, el personal humano decide, muchas veces de forma desigual, qué repartidor se encarga de cuál. Estas asignaciones no eran aleatorias, sino que respondían a lógicas internas no transparentes, asociadas muchas veces al estatus, la antigüedad o la relación personal con los responsables de las asignaciones. Lo que nos muestra, como señalan Carbonella y Kasmir (2014:107-129), un proceso de diferenciación activa dentro de la clase trabajadora que es utilizado como base para la explotación. El control algorítmico, por tanto, se entrelaza con formas de clasificación social propias de cada contexto, lo que permite una explotación diferenciada que responde a relaciones de poder estructuradas por clase, género, raza o edad.

Ahora bien, incluso si adoptamos el supuesto más optimista —es decir, que al trabajador se le asigna una ruta eficiente y logra completar satisfactoriamente el total de entregas dentro de su jornada teórica—, la situación de los repartidores no mejora, sino que se vuelve en su contra: el sistema penaliza su eficiencia aumentando la carga futura (cantidad de paquetes), sin considerar sus límites ni permitir negociación alguna. Martí lo describe con claridad: *“Al principio, solía hacer unos 150 paquetes al día, pero, como siempre trataba de ser rápido, la cosa fue subiendo y acabé haciendo más de 200 paquetes diarios”*. Esta dinámica se reproduce de forma automatizada: *“Toda esta carga de trabajo la dicta un algoritmo. [...] No es ni siquiera una persona que compruebe que eso es asumible o no, simplemente te lo dicta un sistema”*.

Pero como hemos mencionado, la asignación final de las rutas no depende del algoritmo, sino de decisiones humanas tomadas dentro de la subcontrata; por tanto, mientras el volumen de paquetes puede aumentar arbitrariamente de forma automática, la calidad y dificultad del trabajo asignado sigue estando condicionada por relaciones humanas. Sin embargo, para muchos repartidores, es el algoritmo

quien lo decide todo, lo que hace aún más difícil discutir o resistirse: al fin y al cabo, siempre es más fácil cuestionar a un supervisor humano que a una máquina.

Todo ello revela una estructura organizativa que, según la noción de justicia social articulada por Nancy Fraser (2006), no solo reproduce una injusticia de tipo *redistributivo* (al concentrar valor en el centro corporativo a costa del trabajo externalizado), sino que también perpetúa una injusticia de *reconocimiento*, al despojar al trabajador subcontratado de su condición de sujeto laboral legítimo, siendo éste redefinido como “colaborador externo” o “prestador de servicios”. Esta situación configura un caso ejemplar de precarización estructural, donde vemos que el trabajo se desregula y se invisibiliza. La subcontratación se convierte así en el dispositivo de desposesión que desliga a la empresa de sus obligaciones mientras mantiene su poder sobre la fuerza de trabajo.

4.2 Vigilancia y control digital

Resulta pertinente señalar que este capitalismo de carácter plataformista conlleva también una nueva lógica de vigilancia y control. La socióloga Shoshana Zuboff (2019) ha acuñado el término *capitalismo de vigilancia* para describir la modalidad específica de poder que ejercen las grandes plataformas digitales. Zuboff afirma que el capitalismo de vigilancia “reclama unilateralmente la experiencia humana como materia prima gratuita para traducirla en datos de comportamiento” (2019: 45). Es decir, la vida cotidiana de las personas (sus conductas, preferencias, comunicaciones e incluso emociones) es apropiada por las empresas tecnológicas en forma de datos, los cuales son analizados mediante algoritmos inteligentes y convertidos en productos predictivos sumamente lucrativos. Estos productos —por ejemplo, predicciones sobre qué consumirá un usuario— se comercializan en mercados que Zuboff denomina *mercados de futuros conductuales*⁶.

No es coincidencia, por tanto, que esta lógica encuentre una de sus expresiones más visibles en Amazon, pues lejos de limitarse a ser una plataforma de compraventa, encarna a la perfección el modelo plataformista. Pero la empresa no solo monitoriza las decisiones de compra de sus usuarios para anticipar y moldear su comportamiento consumista futuro, también aplica ese mismo principio de vigilancia a sus trabajadores: desde operarios en centros logísticos hasta repartidores subcontratados, todos ellos son objeto de un seguimiento constante.

Esta vigilancia continua fue descrita con claridad por Lucas, quien explica que *“cada furgó tiene cámaras que te monitorean mientras estás conduciendo. También monitorean el ritmo de trabajo [...] Si vas lento o estás mucho tiempo parado te dan un toque.”* Por tanto, el control, o al menos, la percepción de control es constante y está presente durante todo el recorrido. En la misma línea, Roger añade que *“ellos tienen como un aparato que está viendo cuando tú haces un freno de mano, cuando haces un acelerón... datos que tú no puedes ver.”* La conducción, de este modo, se convierte en un flujo constante de datos monitorizados a los que el trabajador no tiene acceso, reforzando una dinámica de vigilancia opaca.

Otra de las consecuencias más evidentes derivadas de la digitalización del control laboral es la pérdida total de autonomía del trabajador en la toma de decisiones operativas. El trabajo ya no se organiza más a partir del juicio práctico del repartidor ni de su experiencia previa en el terreno, sino que es regido por sistemas algorítmicos que asignan rutas y definen recorridos sin admitir modificaciones, como nos deja claro el testimonio de Lucas: *“La plataforma de Amazon asignaba las rutas automáticamente, y nosotros simplemente las seguíamos. No teníamos margen de maniobra. Si te marcaba que tenías que ir por una carretera y tú escuchabas por la radio que había retención, da igual, tenías que ir por ahí...”*

⁶ Término que hace referencia a un nuevo tipo de mercado generado por el capitalismo de vigilancia, en el que las empresas tecnológicas recolectan datos sobre el comportamiento humano, los analizan mediante algoritmos predictivos y los comercializan como productos que permiten anticipar y modificar futuras acciones de individuos o grupos.

Incluso ante imprevistos o situaciones conocidas por el trabajador, el sistema no permite adaptación. La lógica algorítmica impone un itinerario inamovible que convierte al repartidor en un simple ejecutor, privado de cualquier capacidad de decisión. Si además tenemos en cuenta lo que relata Roger: *“El Maps del Amazon está mal hecho [...] me hacía equivocarme la aplicación”*, apreciamos una paradoja aún más significativa: aunque la tecnología se presenta como un mecanismo de optimización, en la práctica no solo obstaculiza la eficiencia, sino que impone su lógica incluso cuando resulta disfuncional.

En consecuencia, vemos que en el contexto del trabajo plattformizado, el modelo basado en redes de subcontratación da lugar a una nueva figura de trabajador: monitorizado, cuantificado y regulado mediante sistemas digitales. De esta forma, los repartidores subcontratados están sometidos a una vigilancia y control constante a través de dispositivos móviles, tecnologías de geolocalización, métricas de rendimiento y evaluaciones automatizadas.

Esta configuración no es del todo nueva: recuerda, en muchos aspectos, a lo que Michel Foucault denominó *“poder disciplinario”*, esa forma de poder que actúa de manera silenciosa sobre los cuerpos y las conductas. Tal como señaló Foucault (1998:137-202), el poder disciplinario no actúa únicamente desde la represión, sino desde la producción de conductas normalizadas a través de técnicas de vigilancia, evaluación y corrección. Si bien no requería necesariamente la supervisión humana constante, sí descansaba sobre la posibilidad permanente de ser observado, lo cual inducía a los individuos a regular su propia conducta. En el contexto actual, las plataformas digitales retoman esa lógica y la intensifican: automatizan la vigilancia y optimizan el control a través de sistemas algorítmicos que regulan el comportamiento laboral sin necesidad, ahora sí, de intervención humana directa. De este modo, el trabajador queda reducido a un nodo funcional dentro de una maquinaria automatizada de control profundamente deshumanizada.

4.3. Impacto en la experiencia subjetiva de los trabajadores

Más allá de los efectos estructurales directos que el modelo de subcontratación y control digital genera sobre la organización del trabajo, el principal objetivo de esta investigación es analizar sus repercusiones subjetivas: aquellas vivencias encarnadas por los trabajadores en su día a día. Pues el modelo plattformista impuesto por Amazon repercute directamente en su salud física y emocional.

A continuación, se desarrollan las principales dimensiones del impacto subjetivo, estructuradas según los ejes más recurrentes en las entrevistas.

4.3.1 Presión por productividad: Estrés y agotamiento

Una de las primeras constataciones que emergen del análisis es el hecho de que el ritmo de trabajo está totalmente condicionado por una lógica de rendimiento extremo donde los márgenes de error o lentitud son penalizados, y la entrega a tiempo es premiada sólo con más carga de trabajo. Pero esta presión por la productividad no se deriva de un control directo humano, sino de los parámetros impuestos por un algoritmo informático que intensifica los mecanismos del poder disciplinario descritos por Foucault.

Sin embargo, resulta irónico que, a pesar de la exigencia de máxima eficiencia, el sistema imponga dinámicas que contradicen su propia lógica de optimización, guiado únicamente por el objetivo de completar todas las entregas y evitar que los repartidores regresen al almacén con paquetes sin entregar. Roger lo describe con detalle: *“Tú te hacías la ruta entera y si no podías entregar porque no estaban en casa, ponías como en ‘segunda ruta’. Y cuando acabas toda la ruta de las personas que habías podido entregar, empezaba otra vez la ruta de la gente que no has entregado. [...] Claro, tú podías haber hecho tus ocho horas, poder volver ya a la central, pero tenías que hacer dos entregas porque el tío no estaba en casa.”* Por su parte, Marc nos expone exactamente la misma situación: *“Podías haber hecho tus ocho horas, pero tenías que hacer alguna entrega más porque ya habías ido*

antes a esa dirección, pero no estaban en casa.”

Vemos pues que está operativa obliga de forma mecánica al trabajador a repetir rutas ya finalizadas sin tener en cuenta factores como la eficiencia operativa o, como veremos a en el siguiente apartado, el agotamiento acumulado del trabajador, reforzando así una dinámica de trabajo que impone exigencias bajo mecanismos automatizados e inflexibles.

Como consecuencia de esta lógica de rendimiento maximizado —que en la práctica muchas veces resulta totalmente disfuncional—, la efectividad de estas infraestructuras algorítmicas no reside únicamente en su capacidad de procesar grandes volúmenes de información, sino también en su influencia directa sobre los cuerpos y los comportamientos de los trabajadores. Como señala Lowrie (2018), “la eficacia de un ensamblaje algorítmico consiste no solo en su capacidad para identificar patrones en grandes volúmenes de datos, sino también en su habilidad para manipular rutinas computacionales adyacentes, infraestructuras materiales y seres humanos.” En contexto Amazon, esta afirmación adquiere un sentido literal, pues su algoritmo organizativo no solo estructura la jornada, sino que regula la manera en que los trabajadores se desplazan, actúan, interpretan y se relacionan con su entorno, condicionando incluso, como vamos a ver más adelante, sus formas de resistencia.

Por lo que, como es lógico, dicha presión constante tiene consecuencias directas en la salud mental y física de los trabajadores. Roger lo resume con crudeza: *“Para mí, de todos los trabajos que he tenido en mi vida, en cuanto a estrés, en cuanto a no saber qué hacer, ha sido el peor...”*. Esta percepción de angustia y bloqueo aparece en todos los testimonios de los informantes. Según Moha: *“Todo el mundo está quemadísimo”* y comentaba que el aumento constante en la carga de trabajo y la presión asociada fueron factores determinantes en su decisión de dejar el empleo. Carlos, por su parte, aporta un testimonio impactante: *“Yo vi a compañeros llorando. Es que no tienes ni un baño donde parar.”*

4.3.2 Despersonalización del trabajo

A medida que el estrés se intensifica y el control digital sustituye a la supervisión humana directa, los repartidores dejan de sentirse reconocidos como trabajadores en sentido pleno. El contacto con los supervisores es escaso, y rara vez reciben retroalimentación clara sobre su desempeño. Por ello, el trabajo se vuelve mecánico, impersonal y fragmentado. Carlos resume esta experiencia de alienación: *“Allí no eras una persona, eras un número más en la hoja de Reparto”*. La rapidez con la que se incorporan nuevos trabajadores (sin formación ni acompañamiento) y la alta rotación de plantilla también acentúan esta lógica de despersonalización: *“Te formaban con un PowerPoint y luego a la calle. Literalmente en 24 horas ya ibas solo.”*

En este sentido, Roger también señala: *“Yo empecé a trabajar ahí que llevaba dos meses con carné. Y les dio lo mismo el tiempo que llevara o cómo condujera. Te dan una furgoneta y ahí te apañas.”* No resulta descabellado deducir entonces que la falta de formación y/o acompañamiento inicial refuerza la idea de que el trabajador es prescindible desde el inicio, visto como una pieza fácilmente reemplazable.

Si además consideramos el mito de la falsa flexibilidad asociado a la subcontratación, se hace evidente que este sistema opera de forma automática y despersonalizada, lo que tiende a erosionar gran parte de la dimensión relacional del trabajo. De esta forma, la figura del trabajador queda diluida, convirtiéndose aparentemente en una función anónima dentro de una cadena operativa sin aparente rostro.

Ahora bien, si bien este diseño organizativo tiende a difuminar la dimensión relacional del trabajo, conviene no absolutizar. El trabajo, en sí mismo, sigue siendo una relación social, y aunque el modelo pretenda imponer dinámicas de automatización, control y desposesión, los sujetos no desaparecen por completo. La figura del trabajador puede diluirse en los márgenes del sistema, sí, pero también encuentra formas de reconstituirse en el día a día, a través de estrategias de adaptación, vínculos informales o resistencias sutiles. Aun así, esto no elimina el hecho de que la subcontratación, como estructura organizativa en Amazon, tiende a despersonalizar el trabajo y a debilitar sus dimensiones

sociales, convirtiendo al trabajador en una figura funcional dentro del engranaje operativo.

4.4 Respuestas adaptativas y formas de resistencia

Antes de abordar las formas de resistencia individual o cotidiana, conviene señalar que también existe organización colectiva, aunque limitada. En el caso de Amazon, algunos trabajadores están afiliados a sindicatos tradicionales, y se han promovido huelgas o protestas motivadas por el sistema de subcontratas, especialmente en los centros logísticos, donde BCN1 cuenta con representación activa de UGT, CGT, FETICO y otras organizaciones. Sin embargo, entre los repartidores subcontratados, la presencia sindical es prácticamente inexistente: la dispersión territorial, la alta rotación de plantilla o la falta de espacios comunes dificultan la creación de vínculos entre compañeros, lo que limita y desalienta la organización sindical. En este contexto, se observa una notable diferencia en la presencia sindical entre los trabajadores de los centros logísticos y los repartidores subcontratados.

Aun así, el propio diseño del modelo dificulta en gran medida la posibilidad de crear vínculos entre compañeros. Las rutas se asignan de forma individual y apenas hay espacios o tiempos compartidos. Cada repartidor trabaja por su cuenta y rara vez coincide con los demás durante su jornada. Esta dinámica no solo aísla, sino que también genera competencia: quienes obtienen mejores métricas suelen recibir rutas más fáciles, lo que crea una tensión silenciosa que debilita el compañerismo y la solidaridad. Esta lógica ya fue señalada por Michael Burawoy (1979), quien, en su estudio sobre el trabajo fabril, mostró cómo los entornos laborales pueden generar consentimiento no por imposición directa, sino a través de dinámicas internas de competencia y productividad. En el caso de Amazon, la gestión algorítmica lleva estas prácticas al extremo, convirtiéndolas en herramientas de autovigilancia y fragmentación que dificultan no solo la organización colectiva, sino también cualquier forma de vínculo entre trabajadores.

Sin embargo, a lo largo del trabajo de campo, fue posible identificar una serie de respuestas adaptativas que, si bien no configuran formas de resistencia colectiva, evidencian estrategias cotidianas y formas de resistencia. Algunos repartidores relataron prácticas como entregar paquetes a vecinos sin confirmar su identidad, con el objetivo de ganar tiempo. Otros, como Martí, explicaban que optaban por “*ir más lento a propósito*” para evitar que el algoritmo les penalizara con más carga de trabajo en un futuro. También se compartía información útil entre compañeros sobre zonas complicadas, calles conflictivas o trucos para evitar penalizaciones del sistema. En algunos casos puntuales, emergían formas de apoyo mutuo, como ayudarse a repartir en días de alta presión. Roger relató que, en ocasiones, “*si uno iba muy apurado, otro le echaba una mano con dos o tres paquetes*”.

Estas micro prácticas no constituyen una resistencia organizada, pero reflejan formas de adaptación que permiten bordear las exigencias del algoritmo. Este tipo de respuestas cotidianas se vinculan con lo que Scott (1985) definió como *armas de los débiles*: formas de resistencia silenciosa, fragmentada y no declarada, pero significativas para quienes las ejercen. También resuenan con la propuesta de Lazar (2017), quien destaca que en muchos contextos del Sur Global —y podríamos decir también en el capitalismo de plataformas— las luchas laborales no pasan necesariamente por sindicatos formales, sino por redes informales de solidaridad, gestos cotidianos y prácticas de autoorganización encubierta.

En este contexto, la precarización no se limita al plano económico o contractual, sino que también afecta al terreno relacional. La dificultad de tejer lazos de apoyo o solidaridad no es un efecto secundario, sino una pieza más del engranaje. Aun así, las pequeñas formas de resistencia informal indican que persiste cierta capacidad de respuesta.

5. Conclusiones

Tras adentrarnos en las dinámicas laborales del ecosistema de Amazon y en las múltiples capas de control que operan sobre sus trabajadores subcontratados, regreso al punto de partida con una

comprensión radicalmente ampliada. Lo que en un inicio fue un interés centrado en los efectos visibles de la automatización dentro de los centros logísticos, derivó en una indagación más profunda sobre cómo el poder se reconfigura en la era digital: ya no como vigilancia directa, sino como programación algorítmica; ya no como jerarquía clásica, sino como red difusa de responsabilidades deslocalizadas.

El modelo organizativo de Amazon reveló una complejidad mucho mayor de la que intuía al inicio, donde la tecnología, lejos de ser neutral, opera como un eje central del poder económico y político. No se trata solo de una reorganización del trabajo, sino de una mutación profunda en las formas de control y subordinación.

Esta investigación ha puesto en evidencia cómo la subcontratación no es solo una estrategia organizativa, sino un mecanismo de desposesión que permite a Amazon eludir responsabilidades sin perder el control efectivo sobre la fuerza de trabajo. Esta aparente descentralización encubre una dominación real, sostenida por una infraestructura algorítmica que reactualiza el poder disciplinario foucaultiano. A su vez, la jornada deja de ser negociada y se vuelve fluida, cambiante y muchas veces invisible. Bajo el discurso de la “flexibilidad”, lo que se impone es una precariedad estructural cuidadosamente codificada. En este contexto, el vínculo laboral se despersonaliza y el reconocimiento simbólico del trabajador se desvanece, dificultando la construcción de comunidad o identidad colectiva. Sin embargo, emergen también formas de agencia: estrategias adaptativas y negociaciones informales que, aunque dispersas, evidencian que la subordinación nunca es total y que incluso en entornos altamente controlados, persiste la posibilidad de respuesta.

Este estudio, aún con todas sus limitaciones, confirma la urgencia de una antropología del trabajo que sea crítica, transversalmente situada y políticamente comprometida. Una antropología que no se limite a describir la precariedad, sino que busque activamente desnaturalizarla, ponerle nombre y rostro. Porque, como enseñó Eric Wolf (1982), entender el trabajo es también entender el mundo que lo produce.

Quedan abiertas muchas preguntas: ¿Cómo se manifiesta la desigualdad de género en el trabajo subcontratado bajo plataformas como Amazon? ¿Qué papel juega la migración en la configuración de la fuerza laboral subcontratada y precarizada? ¿Qué efectos tendrá la creciente incorporación de inteligencia artificial sobre este nuevo régimen laboral? ¿Podemos hablar de una nueva clase trabajadora digital plataformizada?

Esta investigación no cierra el análisis, apenas lo inaugura.

6. Bibliografía

- BRAVERMAN, H. (1974). *Trabajo y capital monopolista*. Siglo XXI.
- BURAWOY, M. (1979). *Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. University of Chicago Press.
- CARBONELLA, A.; KASMIR, S. (2014). "Blood and Fire: Toward a Global Anthropology of Labor". *Revista de Antropología*.
- CARBONELLA, A.; KASMIR, S. (eds.) (2019). *Desposesión, desorganización y la antropología del trabajo*. Routledge.
- CASTELLS, M. (1997). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*. Alianza Editorial.
- FRASER, N. (2006). *¿De la redistribución al reconocimiento?: Dilemas de la justicia en la era posocialista*. Editorial Morata.
- FOUCAULT, M. (1998). *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión (15ª ed.)*. Siglo XXI Editores.
- HARVEY, D. (1989). *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Blackwell.
- HARVEY, D. (2004). *El nuevo imperialismo: Acumulación por desposesión*. Akal.
- HARVEY, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford University Press.
- HUWS, U. (2014). *Labor in the global digital economy: The cybertariat comes of age*. Monthly Review Press.
- LAZAR, S. (2017). "Where are the Unions? Workers and Social Movements in the Global South". Dins BERBEROGLU, B. B. (ed.) *The Global Capitalist Crisis and Its Aftermath: The Causes and Consequences of the Great Recession of 2008–2009*. Routledge, pag. 230–249.
- LOWRIE, I. (2018). *Algorithms and automation: An introduction*. Springer.
- MIGUÉZ, P. (2008). "Las transformaciones recientes de los procesos de trabajo: Desde la automatización hasta la revolución informática". *Trabajo y Sociedad*, 10(11): 1–24.
- Narotzky, S., y New York: Routledge. PALERMO, H. (2020). *Trabajo mediado por tecnologías digitales*. LexisNexis.
- RIEZNIK, P. (2013). *Trabajo, una definición antropológica*. Editorial Universitaria.
- SANTIAGO, G. T. (2005). *La automatización de los procesos de trabajo*. CEC Editorial.
- SCOTT, J. C. (1985). *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. Yale University Press, pag. 1–327.
- SOUL, J. (2019). *Antropología del trabajo contemporáneo: Una revisión histórica de la constitución de su campo disciplinar*. Editorial Universitaria.
- SRNICEK, N. (2016). *Platform capitalism*. Polity Press.
- STASSI, H. M. (2016). *Aproximación a la automatización en los procesos de trabajo*. Universidad de Buenos Aires.
- VALLAS, S. (2020). "What do platforms do?". Dins VALLAS, S.; SCHOR, K. (eds.) *The platform economy: Work in the age of digital capitalism*. Polity Press, pag. 45–63.

- VAROUFAKIS, Y. (2018). *Tecnofeudalismo*. Penguin Random House.
- WOLF, E. (1982). *Europe and the people without history*. University of California Press.
- ZANOTTI, A. (2012). *Capitalismo informacional y nuevos escenarios de disputa*. XI Congreso Latinoamericano de Investigadores de la Comunicación. Asociación Latinoamericana de Investigadores de la Comunicación, Montevideo.
- ZUBOFF, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. PublicAffairs, pag. 1–691.
- ZUKERFELD, M. (2020). *Bits, plataformas y autómatas: El capitalismo de la era informacional*. Miño y Dávila Editores.