



Universidad Autónoma de Aguascalientes
Centro de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Psicología

Doctorado Interinstitucional en Psicología

Tesis que presenta Citlalli Mendoza Sánchez para optar
por el título de Doctorado

**Prácticas de Cuidado y Resistencia
en Plataformas Digitales de Reparto**

Tutor: Dr. Miguel Ángel Sahagún Padilla

Comité tutorial:

Dra. María Gabriela Luna Lara

Dr. Mario Orozco Guzmán

Dra. Myriam Rebeca Pérez Daniel

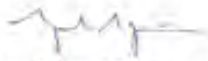
Mtra. MARÍA ZAPOPAN TEJEDA CALDERA
DECANA DEL CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

PRESENTE

Por medio del presente como **Miembros del Comité Tutoral** designado de la estudiante **CITLALI MENDOZA SÁNCHEZ** con ID 341894 quien realizó la tesis titulada: **PRÁCTICAS DE CUIDADO Y RESISTENCIA EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO**, un trabajo propio, innovador, relevante e inédito y con fundamento en el Artículo 175, Apartado II del Reglamento General de Docencia damos nuestro consentimiento de que la versión final del documento ha sido revisada y las correcciones se han incorporado apropiadamente, por lo que nos permitimos emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que ella pueda proceder a imprimirla así como continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Ponemos lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, le enviamos un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"Se Lumen Proferre"
Aguascalientes, Ags., a 12 de septiembre de 2024.



Dr. Miguel Ángel Sahagún Padilla
Tutor de tesis



Myriam Rebeca Pérez Daniel
Asesor de tesis/trabajo práctico



Dra. María Gabriela Luna Lara
Asesor de tesis/trabajo práctico



Dr. María Orozco Guzmán
Asesor de tesis/trabajo práctico

c.c.p.- Interesado
c.c.p.- Secretaría Técnica del Programa de Posgrado

Elaborado por: Depto. Apoyo al Posgrado.
Revisado por: Depto. Control Escolar/Depto. Gestión de Calidad.
Aprobado por: Depto. Control Escolar/ Depto. Apoyo al Posgrado.

Código: DO-SEE-FO-16
Actualización: 00
Emisión: 17/05/19



DICTAMEN DE LIBERACIÓN ACADÉMICA PARA INICIAR LOS TRÁMITES DEL EXAMEN DE GRADO



Fecha de dictaminación dd/mm/aaaa: 30/09/2024

NOMBRE: Citalli Mendoza Sánchez ID 341894

PROGRAMA: Doctorado Interinstitucional en Psicología LGAC (del posgrado): Comportamiento e Instituciones

TIPO DE TRABAJO: (x) Tesis () Trabajo Práctico

TITULO: Prácticas de cuidado y resistencia en plataformas digitales de reparto

IMPACTO SOCIAL (señalar el impacto logrado): El aporte generará conocimiento sobre las condiciones laborales actuales en el ámbito de las plataformas de reparto, y sobre formas de organización que hay ayudado a combatir la precarización laboral. De modo que este trabajo es de utilidad a los propios trabajadores de plataformas, a su vez aporta información que puede servir para las políticas públicas que actualmente se están discutiendo sobre los derechos de los trabajadores de plataformas digitales.

INDICAR	SI	NO	N.A. (NO APLICA)	SEGUN CORRESPONDA:
Elementos para la revisión académica del trabajo de tesis o trabajo práctico:				
SI				El trabajo es congruente con las LGAC del programa de posgrado
SI				La problemática fue abordada desde un enfoque multidisciplinario
SI				Existe coherencia, continuidad y orden lógico del tema central con cada apartado
SI				Los resultados del trabajo dan respuesta a las preguntas de investigación o a la problemática que aborda
SI				Los resultados presentados en el trabajo son de gran relevancia científica, tecnológica o profesional según el área
SI				El trabajo demuestra más de una aportación original al conocimiento de su área
SI				Las aportaciones responden a los problemas prioritarios del país
SI				Generó transferencia del conocimiento o tecnológica
SI				Cumple con la ética para la investigación (reporte de la herramienta empleado)
El egresado cumple con lo siguiente:				
SI				Cumple con lo señalado por el Reglamento General de Docencia
SI				Cumple con los requisitos señalados en el plan de estudios (créditos curriculares, optativos, actividades complementarias, estancia, predoctoral, etc)
SI				Cuenta con los votos aprobatorios del comité tutoral, en caso de los posgrados profesionales si tiene solo tutor podrá liberar solo el tutor
NA				Cuenta con la carta de satisfacción del Usuario
SI				Coincide con el título y objetivo registrado
SI				Tiene congruencia con tiempos académicos
SI				Tiene el CVU del Concepto actualizado
SI				Tiene el artículo aceptado o publicado y cumple con los requisitos institucionales (en caso que proceda)
En caso de Tesis por artículos científicos publicados				
NA				Aceptación o Publicación de los artículos según el nivel del programa
NA				El estudiante es el primer autor
NA				El autor de correspondencia es el Tutor del Núcleo Académico Básico
NA				En los artículos se reflejados los objetivos de la tesis, ya que son producto de este trabajo de investigación.
NA				Los artículos integran los capítulos de la tesis y se presentan en el ítem en que fueron publicados.
NA				La aceptación o publicación de los artículos en revistas indexadas de alto impacto

Con base a estos criterios, se autoriza se continúen con los trámites de titulación y programación del examen de grado: Si No

Elaboró: **FIRMAS**

* NOMBRE Y FIRMA DEL CONSEJERO SEGUN LA LGAC DE ADSCRIPCION: DRA. KALIÑA ISELA MARTÍNEZ MARTÍNEZ

NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO TÉCNICO: DRA. MARINA JULIANA GONZÁLEZ TORRES

* En caso de conflictos de intereses, firmará un revisor externo del NAB de la LGAC correspondiente distinto al tutor y miembro del comité tutoral, señalado por el Decano

Revisó: DR. ALFREDO LÓPEZ FERREIRA

NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO:

Autorizó: MTRA. MARÍA ZAPOPANTÉ DE CALDERA

NOMBRE Y FIRMA DEL DECANO:

Nota: procede el trámite para el Depto. de Apoyo al Posgrado
 En cumplimiento al Art. 102C del Reglamento General de Docencia que a la letra señala entre las funciones del Consejo Académico: ... y cuidar la eficiencia terminal del programa de posgrado y el Art. 103F las funciones del Secretario Técnico, según el reglamento de los mismos.

DOI: <https://doi.org/10.34069/RA.2024.13.05>

Volumen 7, Número 13/enero-junio 2024

Mendoza Sánchez, C., & Sahagún Padilla, M.A. (2024). Prácticas de cuidado y resistencia en trabajadores de plataformas de reparto. *Revista Científica Del Amazonas*, 7(13), 42-55. <https://doi.org/10.34069/RA.2024.13.05>

Prácticas de cuidado y resistencia en trabajadores de plataformas de reparto

Care and resistance practices in delivery platform workers

Recibido: 15 de febrero de 2024

Aceptado: 30 de mayo de 2024

Autores:

Cristalli Mendoza Sánchez¹Miguel Angel Sahagún Padilla²

Resumen

El presente artículo da cuenta de la articulación de prácticas de cuidado y resistencia frente a las condiciones de precarización laboral en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. La precarización es abordada como una forma de violencia que impacta la vida de los trabajadores. El objetivo es discutir las implicaciones de las prácticas de cuidado y resistencia que permiten hacer frente a esta problemática. La investigación se realiza desde un enfoque cualitativo, específicamente, echando mano del análisis documental y las entrevistas. Los participantes son trabajadores que forman parte de organizaciones que luchan por los derechos laborales en este sector. Los resultados evidencian prácticas colectivas de cuidado, orientadas a la construcción de condiciones de prosperidad para la vida de los repartidores, que buscan incidir en el ámbito laboral, social y político. Se concluye que las prácticas de cuidado y resistencia constituyen estrategias que han intentado mitigar las condiciones de precariedad laboral, al tiempo que han construido alternativas de cuidado con alcance local y global.

Palabras clave: plataformas digitales, repartidores, cuidado, resistencia, precarización laboral.

Abstract

This article reports on the articulation of care and resistance practices in the face of job insecurity conditions in the field of digital delivery platforms. Precariousness is addressed as a form of violence that affects the lives of workers. The objective is to discuss the implications of care and resistance practices that allow workers to face this problem. The research is conducted from a qualitative approach, specifically, using documentary analysis and interviews. The participants are workers who are part of organizations that fight for labor rights in this sector. The results show collective care practices aimed at building conditions of prosperity for the lives of delivery workers, who seek to influence the labor, social and political spheres. It is concluded that care and resistance practices constitute strategies that have attempted to erode precarious labor conditions, while at the same time they have built care alternatives with local and global reach.

Keywords: digital platforms, delivery people, care, resistance, job insecurity.

Introducción

La tendencia que se observa para los trabajadores que utilizan las plataformas digitales es la precarización de las condiciones laborales, la cual sienta sus bases en la falta de reconocimiento de la relación laboral entre las aplicaciones y los repartidores y repartidoras.

¹ Mtra. Universidad Autónoma de Aguascalientes, Morelia, Mich. México. <https://orcid.org/0009-0009-9714-2251>

© WeS Researcher ID: KMY-8044-2024

² Dr. Universidad Autónoma de Aguascalientes, Aguascalientes, Ags. México. <https://orcid.org/0000-0002-8836-1338>

© WeS Researcher ID: AAH-2750-2020



Agradecimientos

Agradezco al CONACYT por la financiación con la beca doctoral para la realización de este proyecto.

Mi reconocimiento para mi asesor Miguel Ángel Sahagún, por apoyar y alentar la realización de este proyecto con libertad; muchas gracias también por su guía y acompañamiento empático y respetuoso.

A mi comité tutorial por su lectura atenta y por sus recomendaciones

A los repartidores y repartidoras que colaboraron con gran disposición con las entrevistas, muchas gracias por compartir sus historias conmigo.

A mi familia y amistades por acompañarme en este proceso.

Tabla de contenido

Prácticas de Cuidado y Resistencia en Plataformas Digitales de Reparto 7

Introducción..... 7

 Justificación..... 10

 Marco Teórico 11

 Metodología..... 28

 Estado de la Cuestión..... 36

 Aportes Teóricos 37

 Material audiovisual de divulgación 56

Plataformas Digitales 58

 Definición de Plataformas Digitales..... 60

 Tipos de Plataformas Digitales..... 64

 Las plataformas de Reparto 72

 Uso de Plataformas a Nivel Mundial..... 75

 Encuestas Realizadas en México..... 78

Formación de Organizaciones a Nivel Mundial 84

Paros Internacionales..... 96

 Primer Paro Internacional..... 97

 Segundo Paro Internacional..... 100

 Tercer Paro Internacional 102

 Cuarto Paro Internacional..... 104

 Quinto Paro Internacional..... 106

Alianzas 115

 Alianza entre compañeros 115

 Alianzas con organizaciones 119

 Alianza Internacional 121

 Alianzas con restaurantes 124

Acompañamiento..... 127

 Sororidad..... 129

Pronunciamientos Judiciales, Administrativos o Legislativos..... 133

Prácticas de cuidado y resistencia en el *espacio público expandido* 148

Conclusiones y Discusión 150

Referencias..... 159

Anexos..... 172

Anexo 1 173

Anexo 2 174

Anexo 3 175

Anexo 4 176

Anexo 5 177



Índice de figuras

Figure 1 Tipología de Plataformas de Ranz, et al (2019) 65

Figure 2 Tipología de Plataformas de Kenney y Zysman (2016) 66

Figure 3 Tipos de personas trabajadoras en plataformas según su nivel de especialización y de ingresos monetarios..... 67

Figure 4 Tipos de trabajo de nube 68

Figure 5 Tipos de trabajo Gig. 69

Figure 6 Tipología de plataformas de la OIT 70

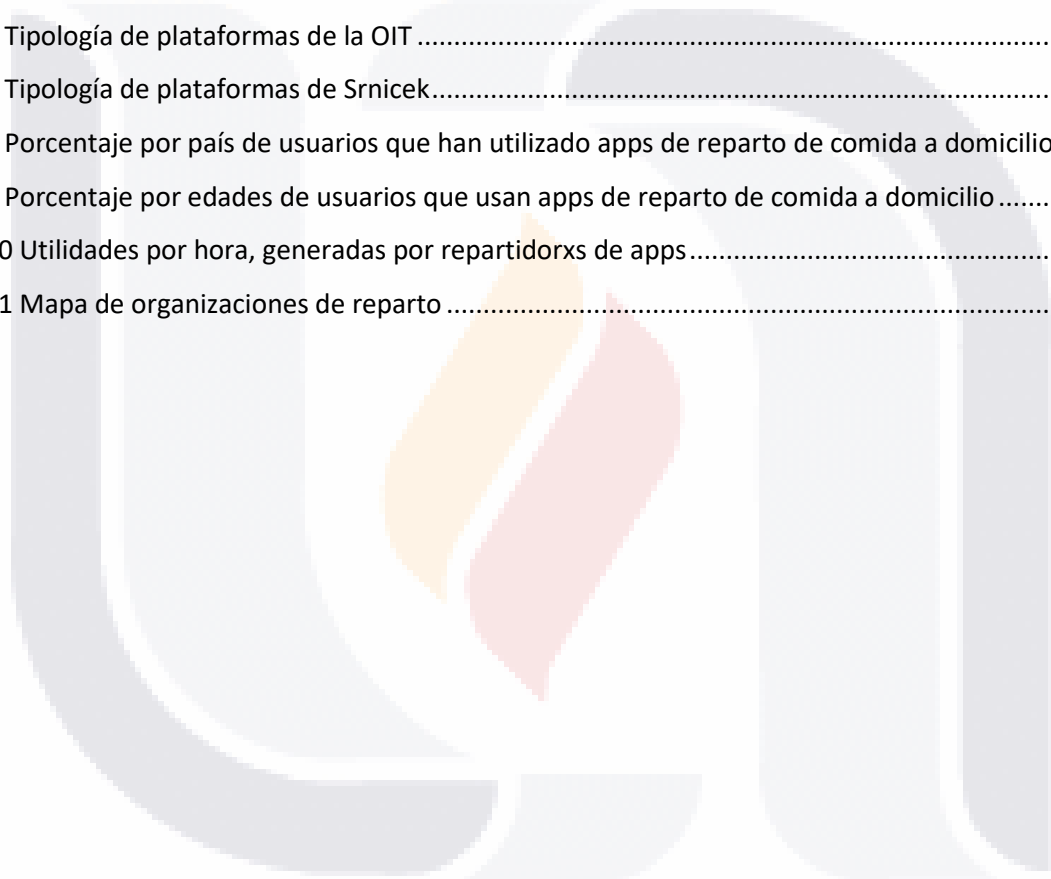
Figure 7 Tipología de plataformas de Srnicek..... 70

Figure 8 Porcentaje por país de usuarios que han utilizado apps de reparto de comida a domicilio 76

Figure 9 Porcentaje por edades de usuarios que usan apps de reparto de comida a domicilio 77

Figure 10 Utilidades por hora, generadas por repartidorxs de apps..... 79

Figure 11 Mapa de organizaciones de reparto 84



Índice de tablas

Tabla 1 Sentencias en España en favor de los trabajadores..... 134
Tabla 2 Sentencias en Estados Unidos a favor de los trabajadores..... 142



Resumen

El campo laboral está sufriendo transformaciones a nivel global, en el caso del trabajo en plataformas digitales de reparto la tendencia es la precarización de las condiciones laborales, la cual sienta sus bases en el no reconocimiento de la relación laboral entre las aplicaciones y los repartidores. Ante esta problemática la investigación se plantea como objetivo analizar la forma en que se articulan las prácticas de cuidado y resistencia a las formas de precarización laboral en las plataformas digitales de reparto. El análisis se realizó desde la metodología cualitativa a través de la etnografía digital y realización de entrevistas a activistas que forman parte de organizaciones de reparto. Concluyo que emergieron prácticas de cuidado y resistencia entre trabajadores de plataformas digitales de reparto, manifestándose en diversas formas organizativas y prácticas coordinadas local e internacionalmente. Las prácticas de resistencia combinan prácticas tradicionales de lucha laboral con innovaciones tecnológicas, aprovechando las mismas herramientas digitales que facilitan su explotación para organizarse y difundir sus demandas. Se observan avances significativos en términos de reconocimiento legal y mejoras laborales en algunos contextos, aunque persisten desafíos importantes y respuestas adversas por parte de las empresas de plataformas. La investigación identifica la necesidad de profundizar en aspectos como las prácticas locales de resistencia, las cuestiones de género, las reacciones de las empresas, así como las implicaciones éticas del uso de algoritmos en la gestión laboral. Además, se propone un marco conceptual emergente para analizar este fenómeno, sugiriendo la necesidad de un enfoque transdisciplinario para abordar la complejidad del trabajo en plataformas y las formas contemporáneas de resistencia laboral en el contexto digital.

Palabras clave: plataformas digitales, repartidores, cuidado, resistencia, precarización laboral.

Abstract

The labour field is undergoing transformations at a global level. In the case of work on digital delivery platforms, the trend is the precariousness of working conditions, which is based on the non-recognition of the employment relationship between the applications and the delivery workers. Faced with this problem, the research aims to analyse the way in which care practices and resistance to forms of labour precariousness are articulated on digital delivery platforms. The analysis was carried out using qualitative methodology through digital ethnography and interviews with activists who are part of delivery organisations. I conclude that care and resistance practices emerged among workers on digital delivery platforms, manifesting themselves in various organisational forms and practices coordinated locally and internationally. Resistance practices combine traditional labour struggle practices with technological innovations, taking advantage of the same digital tools that facilitate their exploitation to organise and disseminate their demands. Significant progress is observed in terms of legal recognition and labour improvements in some contexts, although important challenges and adverse responses from platform companies persist. The research identifies the need to delve deeper into aspects such as local practices of resistance, gender issues, corporate reactions, as well as the ethical implications of the use of algorithms in labour management. In addition, an emerging conceptual framework is proposed to analyse this phenomenon, suggesting the need for a transdisciplinary approach to address the complexity of platform work and contemporary forms of labour resistance in the digital context.

Keywords: digital platforms, delivery people, care, resistance, job insecurity.

Prácticas de Cuidado y Resistencia en Plataformas Digitales de Reparto

Introducción

En la página de Uber Eats hay varias opciones, si das clic en la que dice *Haz entregas con la app de Uber Eats*, se abre una ventana con el siguiente texto:

En lugar de los trabajos tradicionales de entrega de comida donde los horarios no son flexibles, intenta ser tu propio jefe con la aplicación Uber Eats. Genera ganancias entregando de acuerdo con tu propio horario utilizando la aplicación de entrega de alimentos más descargada por los clientes. (Uber Eats, 2024)

¿Es cierto que en este tipo de trabajo los horarios son flexibles y que los repartidores pueden ser sus propios jefes? Detrás de esta oferta de trabajo, se ha encontrado que hay condiciones de explotación y precariedad laboral. Por un lado, la cuestión del tiempo que se le dedica al reparto por los repartidores está muy alejada de ser flexible, ya que un repartidor debe trabajar un promedio de 10 a 12 horas para lograr un ingreso que logre cubrir sus necesidades básicas.

En cuanto a ser sus propios jefes, la empresa de plataforma es la que designa los pedidos, marca la tarifa y genera lógicas a través del algoritmo que los obliga a estar cierto número de horas disponibles, por lo que los repartidores no pueden ejercer ese rol, ya que quedan en un lugar intermedio entre el restaurante y el cliente que hace el pedido; además de que las tareas las asigna la plataforma a través de sus algoritmos.

Cuestiones como éstas, sumadas al no reconocimiento como trabajadores por parte de las empresas, hacen que su labor se desarrolle en condiciones de precariedad laboral. Sumado a ello al comenzar la pandemia por el COVID-19 fue uno de los grupos de empleados que se

consideraron como trabajadores esenciales y estuvieron laborando en condiciones de mayor riesgo y desprotección que los años previos a la pandemia.

Ante este contexto, me surgió la inquietud sobre ¿De qué manera los trabajadores afrontan y resisten a estas condiciones de explotación y precarización laboral? ¿Cómo se hace frente a esta violencia? ¿Qué formas se han desarrollado para resistir estos embates? Así, dirigí la mirada hacia acciones de cuidado que se desarrollan ante esta forma de violencia ejercida por las plataformas digitales.

En este sentido, las plataformas sientan una estructura precaria para lxs repartidorxs. Esta estructura ha facilitado su rápida expansión, y como se venía delineando en los primeros párrafos, tiene en su base los términos legales bajo los que se participa en esta actividad; ya que a los repartidores no se les registra como trabajadorxs sino como usuarios o socios, de modo que la plataforma se coloca como intermediaria entre usuarios y clientes, enmascarando una relación laboral en la que los trabajadores carecen de derechos que garanticen su seguridad, servicios de salud, así como de un sueldo base que provea estabilidad económica. De modo que esta forma de precariedad es más profunda que en otros empleos, ya que los trabajadores no son reconocidos como tales.

Así, la falta de la denominación de trabajador a la que se escapan las aplicaciones las coloca en una posición que las exime de responsabilidades con loss repartidores dejándolos en una situación de vulnerabilidad ya que tienen que hacerse cargo de cualquier eventualidad, además de que al no contar con contratos laborales carecen de prestaciones de ley y cómo ya se mencionó de servicios de salud y de garantías de su seguridad.

Lo anterior nos da noticia de la falta de un *trabajo decente*, que de acuerdo con la OIT es aquel que

...sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

(Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021)

Además, el crecimiento de las aplicaciones se dio a partir de la llegada de la pandemia por el SARS-CoV2, a ello se suman otros elementos como el incremento del desempleo y la digitalización de los hábitos de consumo en zonas urbanas.

Por ello es importante poner sobre la mesa la pregunta ¿Cómo se articulan las prácticas de cuidado y resistencia a las formas de precarización a la que son sometidos los trabajadores de plataformas de reparto? Así, planteo como objetivo analizar la forma en que se articulan las prácticas de cuidado y resistencia a las formas de precarización laboral específicas del ámbito de las plataformas de reparto.

En este sentido, resulta de interés plantear algunos objetivos particulares como: identificar las condiciones de posibilidad de las prácticas de cuidado y resistencia en el ámbito de las plataformas de reparto; discutir sus efectos sobre los sujetos y sobre la operación de las plataformas, describir las formas de cuidado que son desplegadas a partir de estas condiciones, así como rastrear la presencia y el lugar del discurso emprendedurista del que se sirven estas aplicaciones.

Justificación

Ante las problemáticas implicadas resulta pertinente analizar un tema vigente que pone en juego elementos como la innovación tecnológica, el futuro del trabajo, las formas de cuidado y resistencia tanto individuales como colectivas, y el manejo del discurso; además de que pone en relación la explotación con el sistema neoliberal que ha generado grandes desigualdades y ha impactado de manera directa en las condiciones de trabajo.

Al tratarse de un sector emergente impulsado por la innovación tecnológica, el estudio de estas plataformas puede brindar información valiosa sobre el futuro del trabajo y los desafíos que plantea en diferentes ámbitos tanto para las disciplinas como para el campo social, político, económico y cultural. En este sentido, la investigación académica rigurosa en esta área resulta urgente, ya que los hallazgos tienen el potencial de enriquecer las discusiones teóricas sobre trabajo, tecnología, resistencia y justicia social y podrían tener impacto en las políticas públicas del campo laboral.

Las condiciones laborales de las plataformas digitales de reparto han suscitado profundas preocupaciones en torno a la precarización y explotación de estos trabajadores. Se han evidenciado situaciones de jornadas extenuantes, falta de reconocimiento de laboralidad, ausencia de prestaciones y servicios de salud, así como la imposición de condiciones por parte de los algoritmos de las plataformas. En consecuencia, la investigación propuesta reviste una gran relevancia social y laboral, ya que puede aportar conocimientos que contribuyan a mejorar estas condiciones y promover el trabajo decente en este sector emergente, alineándose con los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Aunado a lo anterior, el proyecto de investigación se justifica por su potencial para explorar las estrategias de cuidado y resistencia que desarrollan estos trabajadores frente a las

adversidades que enfrentan. Comprender estas prácticas puede inspirar acciones colectivas y movimientos laborales en defensa de sus derechos, así como contribuir al debate sobre la necesidad de regulaciones y marcos legales que garanticen protecciones y salvaguarden sus intereses. De esta manera, la investigación propuesta representa una oportunidad para abordar las implicaciones éticas y legales de este fenómeno, y promover la justicia social en un contexto de transformación del mercado laboral mediado por la tecnología.

Además, abordar esta temática suma a la discusión sobre el papel del estado en la regulación del mercado laboral y pone en crisis el lugar que ocupa la vida del trabajador en tanto que es sometida a una lógica utilitaria que obedece a las demandas de eficiencia y rendimiento marcadas por el capitalismo.

Marco Teórico

Ahora bien, pasemos a la parte conceptual del proyecto, aquí entran en juego conceptos importantes tales como la precarización, el cuidado y la resistencia, mismos que serán explicados a continuación.

De acuerdo con Boffi, la precarización se conceptualiza como una forma multidimensional de violencia que impacta la vida de los trabajadores, su definición incluye diversas formas de empleo que se sitúan por debajo de los estándares socialmente aceptados en al menos una de las siguientes dimensiones: temporal, organizativa, económica o social. En todas estas dimensiones, la precariedad implica una distribución desigual de las inseguridades y riesgos asociados al trabajo (Boffi, 2015).

El problema central de la precarización no sólo tiene que ver con contratos de corta duración, sino también con salarios insuficientes, nula progresión salarial, falta de acceso o reducción de derechos laborales y protección social, así como con formas de organización y

control del trabajo que aumentan la desprotección. Por todo ello, el análisis de la precarización laboral es clave para entender las transformaciones actuales en el mercado de trabajo y sus impactos en las relaciones laborales, además de que permite examinar cómo emergen nuevas formas de empleo precario que quedan por fuera de los marcos regulatorios existentes (Boffi, 2015).

La precariedad laboral en el caso de lxs repartidorxs de plataformas es aún más fuerte que de la que habla Boffi, ya que en este caso no hay un reconocimiento laboral, lo que trae como consecuencia que no haya un contrato laboral, ni un salario fijo, sino que están sujetos a la tarifa que fije la empresa, ellos deben adquirir su motocicleta o medio de entrega, el celular, el paquete de datos, la mochila y chaleco. Además de que no tienen acceso al servicio de seguridad pública, las empresas tienen convenios con empresas de seguros privados, estas cubren algún tipo de accidentes, pero no han respondido con efectividad ante los accidentes suscitados y a la exposición al riesgo a la que están sujetos. Además de que no cuentan con aguinaldo, pago de utilidades o prima de antigüedad, derecho a vacaciones o día de descanso semanal. En este punto, aunque se dice que tienen horarios flexibles, muchas veces deben trabajar todos los días de la semana para lograr cubrir sus gastos. En otros empleos precarizados, se tiene incluso un despido justificado, pero en este caso la empresa de aplicación puede “desconectarles” y prescindir ellos, lo que muestra una gran instrumentalización de la vida de los trabajadores.

Ahora bien, ¿cómo entiendo las nociones de cuidado y resistencia? Hablemos primero del cuidado; para ello haré un recorrido histórico del concepto, sobre todo desde la perspectiva desde la ética de los cuidados que es donde encontré la raíz del concepto que guía esta investigación.

En la década de los 70 el movimiento feminista visibilizó la forma en la que el valor del trabajo de cuidado es invisibilizado y la forma en que este es mayormente realizado por mujeres y es exclusivo del ámbito privado o doméstico. Así, algunas autoras criticaron que esta labor que estaba ligada a las mujeres, no debería ser exclusiva de ellas y que además debía ser reconocida y valorada como un trabajo formal.

Por su parte Carol Gilligan (1984) distingue la ética de la justicia, esta última se basa en reglas y principios abstractos, y por su parte la ética del cuidado se centra en las responsabilidades, relaciones y contextos particulares a partir de las cuales se actúa; además, analiza la forma en que las mujeres tienden a adoptar más que los hombres consideraciones que enfatizan la compasión, la empatía y la interdependencia. Su aporte nos habla del modo en el que se discutía el tema de los cuidados en esa época, y muestra cómo aún no se hablaba de ellos como parte de sistemas más amplios, sino únicamente en el seno de lo familiar. En su perspectiva, aunque se percibe un elemento que tiene que ver con la clase social, se carece de una consideración que tome en cuenta el contexto socio cultural en el que se desarrollan las personas.

Por estos años también encontramos el texto de Noddings (1984), en el cual toma como base algunos conceptos claves que están vinculados a cuestiones éticas y al desarrollo moral, así, vemos mencionados a Kant, Hume, Nietzsche, Buber, Dewey, Sartre y Freud. Su teorización se enfoca hacia el campo educativo, señalando que el objetivo principal de toda educación debe ser el ideal ético que es cuidar y encontrarse moralmente con el otro. Llama la atención que, en su trabajo, el motivador es el afecto entre las personas; a su vez habla del cuidado como una acción dirigida hacia los demás, y lo coloca como mediador de una relación en la que también quien recibe cuidados tiene un papel importante en cuanto a la respuesta que da a ese cuidado. Un punto relevante es que señala que hay un límite a nuestra obligación

de cuidado y que no podemos preocuparnos por todos, aunque la actitud solidaria que se encuentra en el centro del comportamiento ético es universal; cuestión me gustaría poner en duda ya que considero que crea una limitación en la forma que entendemos los cuidados.

En su propuesta de la ética del cuidado, aboga por un cuidado profundo y constante de uno mismo, en el que se debe ser fuerte, valiente y capaz de gozar. Noddings deja entrever la parte social y política cuando habla de que instituciones tales como el ejército, organizaciones, o la iglesia pueden contribuir a la disminución del ideal ético de otra persona. Hasta este punto, notamos la forma en la que se habla del cuidado como una acción de una persona a otra en el ámbito de lo privado y vinculada a un rol principalmente realizado por mujeres. Se va delineando un poco lo social y político.

A finales de los 90, la filósofa Eva Feder Kittay (1999) En su texto *Loves Labor*, aborda distintos puntos relevantes, la pregunta que marca una diferencia con las autoras anteriores es si la ciudadanía plena puede extenderse a todos. Así, después de preguntar sobre quién asume la responsabilidad del cuidado y analizar la forma en la que este también está determinado por cuestiones de clase y raza, ella dirige la mirada hacia la cuestión de la posibilidad de extender los cuidados a toda la población, en términos de justicia social y de política pública. A lo largo de su teorización Feder (1999) crítica las políticas basadas en la igualdad, inclinándose hacia una política que reconozca las diferencias, en la que éstas sean reconocidas e incorporadas tanto en lo teórico como en lo práctico, en lo privado y en lo público. Este punto lo hace extensivo a las estrategias feministas que considera necesarias. Así, ampliando su perspectiva, suma un desafío a la consideración y autocomprensión de las personas y las naciones como libres e independientes, señalando que tal independencia es inexistente y que se deben reconocer las dependencias y la necesidad de cuidado que tenemos todos.

En este sentido nos dice en su obra “El trabajo del amor, me comprometo en un proyecto filosófico constructivo para establecer el significado moral de la dependencia y su cuidado, es decir, el trabajo asociado con ella que llamo trabajo de dependencia” (Feder, 1999, p.4). Más adelante invita a usar nuestras múltiples voces con la finalidad de exponer ficciones y hacer una reconstrucción de un mundo que sea suficientemente amplio como para acomodarnos a todos con nuestras aspiraciones de una vida justa y solidaria (Feder, 1999).

Un elemento muy importante en Kittay es que aboga por la diferencia y crítica el feminismo de la igualdad que deja de lado interseccionalidades importantes en el ejercicio de los cuidados. Además, comienza a ver la importancia del cuidado en las políticas públicas y algunos de los elementos de la dependencia, aunque para este momento el trabajo de cuidados aún es considerado como una actividad que generalmente hacen las mujeres hacia, bebés, ancianos o discapacitados.

De gran importancia resulta la forma de entender el cuidado de Joan Tronto, quien se ha dedicado desde la década de los 90 hasta la actualidad a teorizar en torno a los cuidados. Aquí abordare de manera breve la forma en la que esta noción ha ido cambiando y el modo en la que conecta y coincide en algunos puntos con la forma en la que conceptualizo los cuidados en este proyecto.

Fisher & Tronto (1990) desde una perspectiva que abreva del ecofeminismo, definen al cuidado como “una actividad de nuestra especie que incluye todo lo que hacemos para mantener, dar continuidad y subsanar nuestro mundo de una forma en la que podamos vivir en él tan bien como sea posible; incluyendo nuestros cuerpos y nuestro entorno en una red compleja que sostiene la vida” (p.6).

En esta línea Tronto (2005), entiende la ética del cuidado como un acto político que traslada los cuidados de lo privado al ámbito de lo público y señala que el cuidado requiere

planificación colectiva en instituciones, organizaciones y entidades y ha de formar parte de valores públicos y de la forma en la que entendemos la ciudadanía. En esta conceptualización vemos el carácter práctico que se le atribuye, así como su importancia en el sostenimiento de la vida.

En su obra *Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice*, Tronto (2013) profundiza en la dimensión política del cuidado, argumentando que esta es fundamental para el mantenimiento y la vitalidad de las democracias. En su texto, ella sostiene que el cuidado debe ser reconocido como un valor público y no solo como una responsabilidad privada centrada en el individuo, y contrario a lo que promueve el capitalismo, en las democracias el Estado debe comprometerse con la construcción de una "economía del cuidado" que promueva la igualdad y la justicia. De modo que una sociedad injusta sería una sociedad que no realiza la labor de cuidado que le corresponde. Además, considera el cuidado como un componente esencial para la construcción de sociedades más equitativas y sostenibles.

Más adelante, la politóloga destacó la naturaleza relacional y contextual del cuidado e introdujo la noción de cuidado democrático que implica la distribución equitativa de las responsabilidades en sociedad y no se enfoca solamente en la responsabilidad individual o familiar, sino que rebasa este punto, para expandirlo a lo social y a través de asignar estas responsabilidades sea posible vivir de la mejor manera posible (Torres, 2015).

Sobre su aportación, me gustaría ir cerrando con esta cita textual de una entrevista realizada en el 2023 en el Centro de Ciencias de la Complejidad de la UNAM. Ella nos dice:

para mí los cuidados no son sólo una labor asistencial. Se trata de una disposición, una forma de acercarse al mundo. Es una epistemología que se preocupa por conocer el mundo. Si no sabes cómo cuidar, si no conoces las prácticas del cuidado, hay cierto tipo de cosas sobre el mundo de las que simplemente te vas a perder. No vas a ser capaz

de entender cómo funciona realmente el mundo, a menos que hayas intentado cuidar tú mismo. Es una posición ética. Requiere que nos tomemos en serio la idea de que todas las personas y todas las cosas son dignas de cuidado y que todos deberíamos participar en este proceso de cuidado (Tronto en Rueda, 2023).

También señala que “Para cuidar, primero debemos volvernos activos y debemos traducir el tipo de actividad que realizamos en nuestro cuidado diario en un cuidado político” (Flacso México, 2023, 14:43).

En resumen, la noción de cuidado de Joan Tronto ha evolucionado desde una definición centrada en la actividad práctica, hacia una comprensión más compleja en la que sin dejar de lado lo individual, enfatiza su carácter relacional, contextual, democrático y político. A través de la revisión de su obra encontramos que su trabajo ha sido fundamental para destacar la importancia ética, social y política del cuidado.

En este orden de ideas, en la forma en la que el concepto del cuidado se ha ido expandiendo para abarcar elementos que tienen mayor relación con lo político encontramos el término cuidado social. De acuerdo con Tobío (2008) en (Cachon, 2021).

el punto fuerte del cuidado social es que establece el cuidado como actividad más allá de los contextos particulares, y pone el foco en la interacción entre... familia, estado y mercado, es decir, en cómo se reparten las tareas y las responsabilidades de cuidado entre estas tres instituciones y cómo es la combinación de sus recursos, incluyendo no sólo la infraestructura material para el cuidado, sino también la dimensión normativa en forma de obligaciones, responsabilidades y valores. El cuidado social liga el trabajo de cuidado con los distintos regímenes de bienestar y las políticas sociales, es decir, vincula obligaciones, costes y responsabilidades a los distintos actores del cuidado, e

involucra todas las relaciones sociales, políticas y económicas que intervienen en la satisfacción de las necesidades de cuidados, determinando además cómo los marcos normativos y económicos favorecen o no la satisfacción de esas necesidades (p. 564).

Asimismo, para Esquivel, (2013) “el cuidado se interpreta como una relación (...) y, asimismo, como una responsabilidad socialmente construida (...) que tiene lugar dentro de determinados contextos sociales y económicos” (Esquivel, 2013, p. 8).

Las primeras teorizaciones en torno al tema se sitúan en un momento histórico en el que el foco estaba centrado en criticar la forma en la que el cuidado era exclusivo de las mujeres y estaba atravesado por cuestiones económicas y raciales. A través del rastreo del concepto es visible que, a lo largo de su desarrollo, pareciera que las teóricas conversan entre ellas, de modo tal que algunos vacíos en la construcción que les antecede se van llenando para aportar una noción que se conecta con el mundo social, político y cultural, que toma en cuenta interseccionalidades de gran importancia como la raza, la clase, las capacidades diferentes, el género, entre otras.

Así, vemos la forma en la que en las últimas décadas el concepto de cuidado se extendió del ámbito doméstico y familiar, hacia el cuidado en instituciones, comunidades, regiones, países, hasta llegar a las consideraciones que implican el nivel global. Así, se ha teorizado sobre el cuidado como un derecho humano y una responsabilidad social rebasando las relaciones familiares como se hacía en un principio.

De esta manera, los estudios más recientes enfatizan la necesidad de comprender el cuidado en su intersección con otras variables como clase, raza, etnia, orientación sexual, capacidades diferentes, etc. De modo que se ha analizado cómo estas diferencias condicionan las experiencias y las relaciones de cuidado. Esta apertura e implicación del cuidado en la

esfera de lo público ha generado incidencia en los debates sobre políticas públicas, derechos laborales, organización social y modelos de bienestar. Esto también cuestiona la tradicional división entre lo público y lo privado y se ha abogado por una mayor corresponsabilidad social en torno al cuidado.

Así, de considerarse una actividad eminentemente femenina y doméstica pasó a convertirse en un concepto amplio y fundamental para comprender la organización social, los derechos y desigualdades. Es en esta línea que se inscribe la forma en la que se conceptualiza el cuidado en este trabajo.

The Care Collective (2020) en su manifiesto de los cuidados hace una propuesta muy sugerente ya que señala que es necesario poner a los cuidados en el centro en todos los niveles de la política, señalan que a partir de la pandemia la conciencia de la falta de cuidados sistémica ha comenzado a aparecer por todas partes, e invitan a reconocer los cuidados en su complejidad, en todas partes y por llevar a cabo la construcción de modos de ver, de contextos e infraestructuras que sean más duraderos y participativos.

En esta línea, el colectivo propone entender al cuidado como un valor humano y no como un rol de género. Como señale anteriormente, critica la crisis de los cuidados a nivel global que fue radicalizada y se hizo más visible en el contexto de la pandemia.

A su vez, y de gran importancia es la crítica la noción del autocuidado que responsabiliza únicamente al individuo por su bienestar y quita al estado su obligación de generar condiciones de vida dignas para sus ciudadanos. Además, hace una denuncia hacia la racionalidad colonizadora del mercado, la desigualdad y la precariedad desde una perspectiva queer, feminista, antirracista y ecosocialista.

Desde el sitio en el que se enuncia esta noción de cuidado, en este proyecto de investigación retomo la noción de Cuidado propuesta de The Care Collective en la que señala que “Los cuidados son nuestra capacidad individual y colectiva de proporcionar las condiciones políticas, sociales, materiales y emocionales que permitan que la gran mayoría de personas y criaturas vivientes de este planeta prosperen junto con el propio planeta”. (The Care Collective, 2020, p.13)

Elegí esta noción y no las anteriores a razón de que esta forma de conceptualizarla supera la concepción del cuidado no solo como un trabajo exclusivo de las mujeres que se da en el ámbito privado, sino que va más allá. Se refiere también a los cuidados en el ámbito de lo público y se desmarca de su conceptualización como un ejercicio que realizan mayormente las mujeres, de modo que logra abarcar una serie de prácticas que engloban lo privado y lo público, lo individual y lo social, lo cultural y político; retomando un concepto que sirve como paraguas que acoge en su interior una gama de actividades destinadas a la generación de condiciones que permiten a las sociedades generar mejores condiciones de vida.

De modo que, en la línea que lo entiende The Care Collective, retomo su comprensión como las prácticas de los activistas para generar condiciones de prosperidad de la vida humana, así como la construcción de organizaciones para incidir en condiciones laborales, políticas, sociales y emocionales de manera que se tenga acceso a condiciones de trabajo dignas.

Un elemento importante para The Care Collective (2020) al hablar de los cuidados es la cuestión de la interdependencia, este elemento también es reconocido por Tronto, quizá por el suelo ecofeminista que comparten. Aquí, resulta pertinente retomar la crítica que enuncié unas páginas atrás y es respecto a lo que formula Noddings (1984), cuando señala que hay un límite a nuestra obligación de cuidado y que no podemos preocuparnos por todos. Esta afirmación

resulta problemática ya que genera lógicas individualistas alejadas de la realidad ya que, en todas las sociedades, los seres humanos dependemos unos de otros y formamos parte de una red compleja de relaciones.

En este sentido, tanto The Care Collective como Tronto muestran una postura contraria a la de Noddings, y esta diferencia de perspectivas es vital, ya que nos resitúa. Colocándonos del lado de una visión, que toma en cuenta la red compleja de relaciones de interdependencia de los seres humanos; desmarcándose de una postura individualista que impacta de manera directa en las desigualdades laborales, mismas que generan condiciones de vulnerabilidad acentuadas por cuestiones de clase, raza y género.

En esta línea es necesario darle lugar a lo que teoriza Joan Tronto en torno a la vulnerabilidad y se trata de la idea del reconocimiento de que todos los seres humanos somos vulnerables y requerimos de cuidados; y de que este reconocimiento podría modificar muchas de las prácticas del pequeñísimo grupo de personas privilegiadas.

Es necesario para la perspectiva de este proyecto reconocer que somos seres con múltiples interdependencias, y que todos somos susceptibles de requerir cuidados, si contrario a esto comenzáramos sólo a preocuparnos por nuestro círculo más cercano, se dejarían de lado cuestiones sociales y políticas que nos impactan directamente.

En el caso de los repartidores, la vulnerabilidad es llevada a un límite en el que enfrentan graves riesgos que las empresas de plataforma intentan hacer a un lado a partir de sus condiciones laborales. Existe por tanto una crisis de cuidados derivada de políticas empresariales que genera múltiples injusticias que intentan ser mermadas por los trabajadores de reparto por aplicación.

Una vez que hemos llegado a este punto, es importante hablar también del cuidado de sí en Foucault, el cuidado de sí (del griego *epimeleia heautou*) ocupa un lugar medular en las últimas teorizaciones de Michel Foucault, particularmente en sus análisis sobre la ética y la constitución de la subjetividad. Esta noción, retomada de la filosofía antigua grecorromana, le permitió replantearse de forma novedosa la relación entre sujeto, verdad y poder, alejándose de concepciones esencialistas o jurídicas.

Foucault abordó el cuidado de sí principalmente en sus últimas obras como *La hermenéutica del sujeto*, donde señala que representa un movimiento de subjetivación, es decir, que, a través de las prácticas de cuidado de sí, el cuidado se constituye como sujeto, estas prácticas son un movimiento reflexivo en el que el individuo problematiza su propia conducta y busca transformarse a sí mismo (Foucault, 1994). Estas ideas también fueron analizadas por el filósofo francés en la *Historia de la sexualidad*, especialmente en los tomos II y III (Foucault, 2006a, 2006b).

Según Foucault (1994), el cuidado de sí se refiere a un conjunto de prácticas meditadas y realizadas por voluntad a través de las cuales los seres humanos buscan transformarse a sí mismos. Es decir, constituye un ejercicio práctico de autoformación a través de técnicas específicas para elaborar los modos de ser del sujeto. Implica una actitud general, una forma de comportarse y un modo de relación consigo mismo.

Es importante mencionar, que, si bien implica prácticas individuales, el cuidado de sí tiene para Foucault un alcance ético-político fundamental, al constituir "una experiencia de construcción de modos de vida y subjetividades en relación con los otros y el poder" (Cadaña, 2014, p. 174). Como señala Foucault (1994), el cuidado de sí posee una dimensión política en la medida en que la preocupación de sí mismo es también la posibilidad de ocuparse de los otros. "Al ocuparse de uno mismo uno va a convertirse en alguien capaz de ocuparse de los

otros. Existe una relación de finalidad entre ocuparse de uno mismo y ocuparse de los otros” (Foucault, 1994, p.66).

En este sentido, Foucault vincula el cuidado de sí a una práctica de resistencia al poder, al concebirlo no solamente como una ética individual, sino como "una voluntad política que en vez de proponer un repliegue hacia el ámbito privado...hace del ethos una dimensión irreductiblemente política" (Cadahia, 2014, p. 174). Siguiendo a Cadahia (2014), Foucault plantea una noción de resistencia immanente al poder, no una negación externa, sino una tensión constitutiva entre ambos, de modo que "Cada uno de los términos –poder y libertad– tiene sentido en función de la existencia del otro, pero no como su límite externo en tanto elementos separados, sino mediante una contaminación constitutiva del uno en el otro" (p. 177).

Por ello, el cuidado de sí es para Foucault una práctica de libertad que resiste al poder desde dentro, al posibilitar la construcción ética de modos de vida y subjetividades en las relaciones de poder/verdad. Como afirma en una cita célebre: "donde hay poder hay resistencia, y no obstante (precisamente por esto), ésta nunca está en posición de exterioridad respecto del poder.

En síntesis, la noción de cuidado de sí ocupa un rol clave en el último pensamiento de Foucault al ofrecerle una analítica alternativa de los procesos de subjetivación ética, que resignifica la relación entre sujeto, verdad y poder. En este sentido, el cuidado de sí encarna para Foucault una práctica ético-política de resistencia y libertad en la constitución de modos de vida.

El cuidado de sí en Foucault y el concepto de cuidado de The Care Collective comparten una perspectiva crítica frente a las nociones psicologizantes e individualizantes del autocuidado promovidas por el neoliberalismo.

Por un lado, como hemos visto, Foucault entiende el cuidado de sí como una práctica ético-política de constitución de la subjetividad en relación con los otros y las relaciones de poder/verdad. Lejos de una interpretación que lo sitúa únicamente como un acto individual, el cuidado de sí es el correlato inmediato de la posibilidad de ocuparse de los otros (Foucault, 1994). Es un ejercicio que transforma los modos de ser y las relaciones con el entorno.

Por otro lado, el concepto de cuidado propuesto busca trascender las concepciones despolitizadas del cuidado como trabajo individualizado y responsabilidad privada. Así, apunta a una ética y una práctica que tienen implicaciones eminentemente políticas. Lo cual, implica prestar atención a las interdependencias que conforman el tejido de la vida y sus condiciones de posibilidad, descentrando la mirada individualista. Como vemos, ambas perspectivas coinciden en una crítica a las lógicas individualistas y psicologizantes del cuidado que lo reducen a una cuestión de autogobierno y responsabilización personal.

De manera similar, The Care Collective (2020) critica la visión del cuidado como una labor exclusiva de las mujeres en el ámbito privado, desvinculándolo de lo público, de lo social y político. De este modo, tanto Foucault como The Care Collective insisten en comprender las prácticas de cuidado más allá de una ética individualista, para reconocerlas como actividades situadas que configuran colectivamente formas de vivir y habitar el mundo en interdependencia con los otros (humanos y no humanos). En este sentido, ambas perspectivas ofrecen herramientas para repensar el cuidado como una práctica ético-política de constitución de

subjetividades y modos de vida que trasciende la lógica individualista y despolitizada del autocuidado.

Para abordar la noción de la resistencia parto de la idea de Michel Foucault que tal como mencionamos en líneas anteriores y que dice que “donde hay poder hay resistencia, y no obstante (precisamente por esto), ésta nunca está en posición de exterioridad respecto del poder” (Foucault, 2006c, p. 100-101).

Como señala Reinaldo Giraldo Díaz, las formas de resistencia "están presentes en todas partes dentro de la red de poder".⁵⁴ Siguiendo a este autor, las formas de resistencia no comportan una carga negativa (como rechazo de un poder contrario o de una imagen invertida de este), sino que, al igual que el poder al que se busca resistir, esta coexiste con el poder, y abre la posibilidad de la creación de estrategias de subversión, oposición e, incluso, de modificación del poder. La resistencia es también una posibilidad de "creación y de transformación". (Trujillo, 2022, p.120)

En este sentido, analizo las prácticas de resistencia, conceptualizadas como acciones colectivas que erosionan el poder y construyen alternativas (Trujillo, 2022).

Siguiendo los planteamientos de Michel Foucault, debe entenderse que el poder no es algo que se adquiere o que pueda localizarse en un grupo social específico, sino que se trata de "un efecto de conjunto de sus posiciones estratégicas" (2009, p.36). Es decir, se ejerce de acuerdo con la posición que ocupe cada actor dentro de una trama de relaciones.

es un proceso de creación y de transformación permanente; desempeña, en las relaciones de poder, el papel de adversario, de blanco, de apoyo, de saliente para una aprehensión. Los puntos de resistencia están presentes en todas partes dentro de la red de poder, es decir, donde hay poder hay resistencia. (Díaz, 2006, p.105)

En este sentido, para Foucault (2001), el poder no se posee, sino que se ejerce en determinada dirección. El poder circula a través de discursos, relaciones y prácticas sociales. No hay un solo poder centralizado, sino múltiples formas de poder desplegadas en todo el tejido social, así, la resistencia es ejercida como el poder, de forma inventiva, móvil y productiva (Díaz, 2006).

Al referirse a la microfísica del poder, señala que

el poder que en ella se ejerce no sean concebidos como una propiedad sino como una estrategia, que sus efectos de dominación no sean atribuidos a una “apropiación”, sino a disposiciones, a maniobras, a tácticas, a técnicas, a funcionamientos; que se descifre en él una red de relaciones siempre tensas, siempre en actividad, más que un privilegio que se podría detentar...este poder se ejerce más que se posee, que no es el “privilegio” adquirido o conservado de las clase dominando sino el efecto de un conjunto de sus posiciones estratégicas, efecto que manifiesta, y a veces acompaña, la posición de aquellos que son dominados. Este poder, por otra parte, no se aplica a quienes “no lo tienen” pura y simplemente como una obligación o una prohibición; los invade, pasa por ellos y a través de ellos, se apoya sobre ellos, del mismo modo que ellos mismos, en su lucha contra él, se apoyan a su vez en el lugar de presas que ejerce sobre ellos. (Foucault, 2009, p.36)

En este sentido,

El ejercicio del poder aparece como fuerza, como capacidad de afección, puesto que la propia fuerza se define por su poder de afectar a otras. En ese sentido, el carácter estrictamente relacional de las relaciones de poder no es posible más que en función de una multiplicidad de puntos de resistencia que desempeñan, en las relaciones de poder,

el papel de adversario, de blanco, de apoyo, de saliente para una aprehensión. Los puntos de resistencia están presentes en todas partes dentro de la red de poder. Es decir, donde hay poder hay resistencia. Respecto del poder no existe, pues, un lugar del gran Rechazo –alma de la revuelta, foco de todas las rebeliones, ley pura del revolucionario. En efecto, un encadenamiento de fuerzas presenta, al lado (o más bien frente a frente) de las singularidades de poder que corresponden a esas relaciones, las singularidades de resistencia, esos «puntos, nudos o focos» que se efectúan a su vez en los estratos, a fin de hacer que en ellos el cambio sea posible. Es más, la última palabra del poder es que la resistencia es primera, en la medida que las relaciones de poder tienden a preservar los estados de dominación, mientras que las resistencias constituyen el otro término en las relaciones de poder, es decir, están necesariamente en una relación directa con el afuera del que proceden las dominaciones. Por eso un campo social, más que estrategizar, resiste. (Díaz, 2006, p.121)

A partir de los aportes de Foucault y otros autores contemporáneos, concibo las prácticas de resistencia de los trabajadores de plataformas digitales como aquellas que hacen frente a las formas en que las plataformas digitales ejercen el poder sobre ellos.

En este sentido, son aquellas que desafían y se oponen a las formas de dominación, en estos *nodos* se confrontan con el poder, ante situaciones generadas por sus condiciones laborales, mecanismos de funcionamiento de la plataforma, normativas de la empresa o el Estado, ejemplo de ello son los paros internacionales de los que se hablará más adelante y que muestran una oposición clara a las condiciones laborales presentes en las plataformas digitales y que buscan transformarlas, es decir lograr incidir en el funcionamiento de las plataformas y en las legislaciones de cada país participante. Y tal como señalé unos párrafos atrás, estas formas de resistencia son creativas, móviles y productivas.

En esta línea, propongo la comprensión de las prácticas de cuidado como una especie de contrapoder que resiste promoviendo relaciones distintas, pero no desde la oposición directa sino desde la generación de vínculos y acciones que sirven como apoyo, solidaridad y búsqueda de bienestar. Es una forma de resistencia indirecta que crea nuevos discursos, vínculos y formas de interacción que generan un poder alternativo a las relaciones poder dominantes (de las aplicaciones). De modo que, así como el poder les atraviesa de diferentes formas, las respuestas de los trabajadores también son diversas.

Así, encontramos dos formas de resistencia que se complementan entre sí, en momentos se separan o intersecan de acuerdo con la finalidad y alcance de la acción, esto lo veremos, por ejemplo, en las alianzas generadas que se utilizan para el cuidado, es decir como apoyo al repartidor o repartidora para solventar gastos de accidentes o bien, para una acción global de resistencia en oposición directa a las condiciones laborales de las aplicaciones como un paro internacional.

En este orden de ideas, por un lado, el cuidado tiene que ver con el apoyo, la solidaridad, la empatía, la construcción de alternativas desde lo colectivo o comunitario y por otro lado la resistencia estaría alineada a aquellas acciones que buscan modificar las formas en la que el ejercicio de poder les afecta de manera directa.

Metodología

Abordo el proyecto desde una orientación cualitativa, para Sautu (2005), en este tipo de investigación

...los datos se producen a partir de unas pocas ideas y conceptos teóricos básicos generales y sustantivos, apoyados en una consistente argumentación epistemológica,

los cuales se van nutriendo a medida que la investigación avanza. El razonamiento inductivo está presente desde el inicio del proyecto, en el cual las observaciones de casos particulares, de instancias, o situaciones lleva a enunciar conceptos, ideas, o hipótesis que a su vez guían la subsecuente búsqueda de datos. La mayor parte de las veces toma la forma de ideas generales que requieren ser profundizadas o clarificadas.

(p.36)

En la investigación utilice herramientas como la entrevista semiestructurada, entrevista en profundidad, etnografía digital y la entrevista informal, a continuación, se habla un poco acerca de ellas.

De acuerdo con Díaz-Bravo (2013), las entrevistas semiestructuradas ofrecen flexibilidad y mantienen suficiente uniformidad para lograr interpretaciones de acuerdo con los objetivos del estudio, en esta línea también, "... se asocia con la expectativa de que es más probable que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista. de manera relativamente abierta, que en una entrevista estandarizada o un cuestionario". (Flik, 2007 en Díaz-Bravo, 2013, p.163)

Por su parte, la entrevista en profundidad es

un término que dimensiona el contenido de la entrevista, la intencionalidad principal de este tipo de técnica es adentrarse en la vida del otro, penetrar y detallar en lo trascendente, descifrar y comprender los gustos, los miedos, las satisfacciones, las angustias, zozobras y alegrías, significativas y relevantes del entrevistado; consiste en construir paso a paso y minuciosamente la experiencia del otro. La entrevista en profundidad sigue el modelo de plática entre iguales, "encuentros reiterados cara a cara entre el investigador y los informantes". (Taylor y Bogdan, 1990, p 101)

En palabras de Robles (2011), se trata de

reuniones orientadas hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Para Cicourel, consiste en adentrarse al mundo privado y personal de extraños con la finalidad de obtener información de su vida cotidiana [Cicourel, 1982]. Aquí, no hay intercambio formal de preguntas y respuestas, se plantea un guion sobre temas generales y poco a poco se va abordando. En este sentido, la creatividad debe estar a flote constantemente, pues se debe evitar hacer preguntas directas y cerradas, amenazantes y ambiguas. (Robles, 2011, p.2)

En cuanto a la entrevista informal, su objetivo es que los participantes conversen de temas de interés para la investigación y así cubrir aspectos de importancia, ésta puede variar desde discusiones casuales hasta entrevistas en profundidad (Ferrada, 2006).

Por su parte la etnografía digital consiste en la exploración etnográfica que se produce en el entorno online, de modo que se analizan las comunidades y las culturas en un campo de trabajo que es el entorno web. Así, se realiza una adaptación de la etnografía tradicional al estudio de las culturas y comunidades digitales a través de ordenadores o dispositivos móviles. Entre las ventajas de hacer una etnografía digital se encuentran que los datos se pueden obtener en tiempo real, la información puede estar en diferentes formatos como video, fotografías. (Questionpro, s/f)

En este sentido, también se podría decir que

La etnografía es un método de investigación científica, que se concentra en la producción social del significado, su uso en la investigación se ha ido aplicando en los últimos años, a otros escenarios fuera de los tradicionales usos en antropología,

sociología o educación (Elizalde, 1999, Chisnall, 2001, Ardèvol, et. al. 2003, Hine, C.2004). Esto porque los investigadores sociales han comprobado que su enfoque holista y conectivo, así como su manera de describir los fenómenos (personajes, acciones o escenarios), en sus contextos naturales y escenarios complejos, podía entregar resultados más cercanos a la “comprensión” de lo que sucede en los entornos y contextos de las Comunidades Virtuales (Cvs) “online” u “off-line”, demostrando que la Internet, puede ser objeto de estudio en sí misma, como cultura y como artefacto cultural. (Ferrada, 2006, p.2)

En línea con la forma en la que la entiende Hine (2004) Esta aproximación metodológica se caracteriza por su fluidez y movilidad, centrándose en los flujos y conexiones más que en localidades físicas fijas, lo que conlleva una reconfiguración del campo de estudio que trasciende los límites geográficos tradicionales.

Una característica fundamental de la etnografía virtual es su reconocimiento de la parcialidad inherente en la investigación, abandonando la pretensión de una descripción holística completa en favor de un enfoque en aspectos estratégicamente relevantes. Esto se complementa con una inmersión intermitente del investigador en el contexto virtual, que se entremezcla con otras actividades y medios, reflejando la naturaleza entrelazada de las interacciones en línea y fuera de línea en la vida contemporánea Hine (2004).

La reflexividad tecnológica juega un papel crucial en esta metodología, incorporando la experiencia del investigador con la tecnología como una valiosa fuente de información y análisis. Asimismo, la etnografía virtual se distingue por su flexibilidad temporal y espacial, permitiendo la presencia y ausencia simultáneas del investigador e informantes a través de diferentes divisiones espacio-temporales, y considerando todas las formas de interacción como etnográficamente válidas (Hine, 2004).

Un aspecto clave de la etnografía virtual es su adaptabilidad metodológica, ajustándose constantemente a las condiciones cambiantes del entorno digital y las prácticas de los participantes. Este enfoque dual aborda Internet tanto como una cultura en sí misma como un artefacto cultural dentro de contextos más amplios, problematizando el uso de Internet y examinando cómo se configuran los límites y conexiones entre lo "virtual" y lo "real" (Hine, 2004).

El carácter iterativo de la etnografía virtual se manifiesta en la continua reformulación del objeto de estudio a medida que se establecen nuevas conexiones o se revisan las existentes. Esta aproximación reconoce que la delimitación del campo de investigación es una decisión pragmática del investigador, dada la naturaleza potencialmente infinita de las conexiones en red. En última instancia, la etnografía virtual subraya la importancia de la flexibilidad y la adaptación continua en la práctica investigativa, en consonancia con la naturaleza dinámica y cambiante de las tecnologías y las interacciones en línea que busca estudiar (Hine, 2004).

Ahora bien, realicé la investigación en dos etapas, en la primera se realizaron acercamientos a diversos sectores que participan de la actividad del reparto en plataformas digitales. Por un lado, con un restaurantero, con un repartidor y con la cooperativa Mapache de Aguascalientes. A su vez, realicé etnografía digital de las agrupaciones Deliveri 33, Cooperativa Mapache, y Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación México (UNTA).

- Entrevista informal. Restaurantero, Uruapan Michoacán, 01 de octubre 2021
- Entrevista semiestructurada con Juan Álvarez, 6 de octubre del 2021
- Entrevista informal con Cooperativa Mapache en Aguascalientes, 8 de diciembre del 2021
- Etnografía Digital Deliveri 33, de noviembre 2021 a marzo del 2022
- Etnografía Digital Cooperativa mapache, de noviembre del 2021 a febrero del 2022

- Etnografía Digital UNTA México, enero a junio del 2022

En la segunda etapa realicé entrevistas en profundidad a repartidores que forman parte de organizaciones de trabajadores de reparto y que son activistas de las organizaciones, NiUnaRepartidoraMenos (México), NiUnRepartidorMenos (Argentina), SINACTRAM (Sindicato Nacional de Trabajadores en Moto), UNIDAPP (Unión de trabajadores de plataformas, MND, Repax (Grupo de WhatsApp, Aguascalientes, México).

Para la realización de las entrevistas me documenté sobre cada uno de los entrevistados, elaboré un guion, y a través de las redes sociales de las organizaciones solicité las entrevistas.

Una vez realizadas las entrevistas, las transcribí y comencé a sistematizar la información, gran parte del contenido está vinculado a las prácticas de cuidado y resistencia de las que ya tenía noticia gracias a la revisión documental y a la etnografía. Otra parte de la información proporcionó categorías emergentes que suman a la investigación por vincularse con las prácticas que son de interés para este proyecto.

El contacto con los entrevistados se hizo vía Facebook y en el caso de Luis de Repax por la técnica Bola de Nieve, con todos ellos se realizó el consentimiento informado y estuvieron de acuerdo en que sus nombres aparecieran en la tesis y publicaciones derivadas de la misma.

Entrevistas realizadas en la segunda etapa de trabajo de campo:



Paola Ángel
 #NiUnRepartidorMenos México
 #NiUnaRepartidoraMenos
 25 de marzo del 2023
 19 páginas transcritas



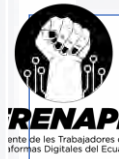
Néstor Riveiro
 #NiUnRepartidorMenosArgentina
 #NiUnRepartidorMenosInternacional
 28, 29 de marzo y 26 de mayo del 2023
 29 páginas transcritas



Federico
 SINACTRAM, Paraguay
 27 de abril, 5 y 9 de mayo del 2023
 27 páginas transcritas



Luis
 Repax Aguascalientes
 24 de mayo del 2023
 10 páginas transcritas



Carolina Hevia
 MNRPD, UNIDAPP, FRENAPP
 2 de mayo del 2023, 09 de octubre del 2023

Posteriormente, transcribí, sistematicé y analicé la información de las entrevistas para después integrarla en el desarrollo de los capítulos pertinentes.

A partir de la elaboración del estado de la cuestión y de la revisión de material hemerográfico, surgieron algunas categorías a priori, mismas que incluí en el guion de la entrevista y de las cuales recabé información; durante la realización de las entrevistas surgieron categorías emergentes, mismas que analicé en el desarrollo del proyecto y que suman al apartado de la discusión. Estas tienen que ver con las amenazas y persecución que padecen los líderes de organizaciones de reparto, así como las problemáticas vinculadas al género, y la labor del acompañamiento.

La información recopilada a través de las técnicas señaladas fue sistematizada. A la par, analicé y sistematicé información hemerográfica y teórica vinculada a las prácticas de resistencia de los trabajadores de plataformas digitales de reparto, a las prácticas de resistencia, así como al llamado capitalismo de la vigilancia y capitalismo de plataformas,

material que abona a la construcción de los capítulos que integran este proyecto de investigación.

A lo largo del desarrollo de cada uno de los capítulos de la tesis los objetivos se van cumpliendo. De esta forma, los temas se van entrelazando, configurando una trama en la que las preguntas iniciales se van respondiendo a lo largo del texto. El desarrollo del contenido de la investigación se realiza a manera de patchwork en el que las piezas (capítulos) dan forma a un trabajo en el que se integran los contenidos obtenidos de las fuentes de información.

Una vez desarrollada la introducción y la metodología, el proyecto se integra por diferentes apartados: al inicio presento el estado de la cuestión. En el primer capítulo abordo la definición, y tipología de las plataformas digitales, además, apporto datos sobre las plataformas de delivery con mayor presencia a nivel global, para después compartir información sobre el uso de plataformas a nivel mundial, a ello se suman los resultados de encuestas sobre el trabajo en plataformas digitales en México.

A partir del segundo capítulo y hasta el séptimo y último, describo y analizo las prácticas de cuidado y resistencia. En el segundo capítulo se aborda la formación de organizaciones; en el tercer capítulo hablo de la realización de los paros internacionales; en el cuarto desarrollo el tema de las alianzas, para seguir con el acompañamiento; después trato el tema de los pronunciamientos judiciales y finalmente abordo las prácticas en el *espacio público expandido*. En la última sección, presento la discusión y conclusiones que integran los hallazgos de la investigación, en donde además se ponen sobre la mesa nuevas preguntas y temas que emergieron durante el desarrollo del proyecto y que resultan de gran interés e importancia.

Estado de la Cuestión

Ahora bien, en cuanto al estado de la cuestión del trabajo en plataformas digitales se ha realizado investigación que en su mayoría se centra en cuestiones jurídicas y económicas, surgidas a raíz del problema del no reconocimiento de la relación laboral entre las empresas de plataforma y las personas repartidoras como trabajadoras. Además de lo anterior, otras investigaciones toman en cuenta la cuestión de los riesgos de trabajo, tanto físicos como psicosociales a los que se exponen al realizar los repartos.

Sin embargo, encontré escasas investigaciones que focalicen su atención en la manera en la que los individuos afrontan la precarización, explotación, o que se centren en las prácticas de resistencia que se llevan a cabo en el marco de este tipo de labor, sobre todo de parte de estudios que provengan desde el campo de la psicología, es por esta razón que pretendo hacer un aporte desde la psicología social y de este modo contribuir a la construcción de conocimiento que cuestione las condiciones de posibilidad de estas lógicas de trabajo y que muestre las formas en la que estas condiciones están siendo afrontadas desde una perspectiva que toma en cuenta la interrelación entre los factores económicos, sociales, geográficos, políticos, y culturales y las cuestiones individuales.

A continuación, abordo los acercamientos a la problemática que nos ocupa, se describen de manera sintética algunos aportes teóricos que pertenecen a distintas áreas de investigación, también reseño de manera breve material audiovisual de divulgación como algunos documentales en torno a la temática que nos ocupa.

En esta revisión encontramos elementos importantes en el trabajo en plataformas digitales, entre ellos que a este tipo de trabajo lo atraviesan cuestiones como la clase, el

género, la situación geopolítica y económica, el impacto del COVID 19 así como marcos legales en los que se labora.

Aportes Teóricos

La investigación del trabajo en plataformas gira en torno al impacto de la pandemia del covid-19 en este tipo de actividad, a los riesgos a la salud y de seguridad, la falta de la categoría de trabajador y la precarización laboral, el impacto de este tipo de empleos en la subjetividad, las formas de resistencia en América Latina, las legislaciones y la regulación de parte de las instituciones gubernamentales, así como algunos aportes desde el campo de la literatura. En esta revisión, resalto que el total de los trabajos revisados coinciden en lo problemática que resulta la cuestión de que a lxs repartidorxs no se les reconozca como trabajadorxs y de la carencia de políticas públicas que lxs respalden.

A continuación, se enlistan algunas aportaciones revisadas haciendo una breve síntesis de cada una de ellas.

Los investigadores Jacovins et al. (2021) relacionan el impacto de la pandemia con este tipo de trabajo y señalan que los problemas estructurales en el trabajo impactan en la precarización del trabajo en las plataformas y avizoran mayor precarización a futuro. En su trabajo nos remiten al concepto heterogeneidades estructurales que toma en cuenta no sólo los resultados técnicos y económicos, sino también de fracturas sociales, culturales, vinculares, en cuanto a trayectorias de los actores, así como sus interacciones, prácticas, valores, representaciones y saberes; como solución a esta problemática proponen la implementación de políticas públicas multidisciplinarias que combinen tanto saberes como potencialidades institucionales, de ministerios y del Estado.

El acercamiento de Haidar & Pla (2021) tuvo como finalidad evaluar las transformaciones en el trabajo en plataformas de reparto antes y después del Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO) en Argentina, así como analizar el impacto de dichas medidas en este sector que no sólo se configuró como esencial durante la pandemia, sino que además se avizora en crecimiento. Para ello realizaron una investigación multi-método, se aplicaron encuestas, así como entrevistas en profundidad. Las autoras señalan que las plataformas llegaron con promesas de libertad, autonomía encubriendo la existencia de relaciones laborales informales y precarizadas como rasgos estructurales y concluyen que las plataformas son una forma más de empleo precario en el mercado de trabajo latinoamericano, pero que aún con ello resultan atractivas en épocas de contracción del mercado de trabajo y crisis como la que se vive actualmente. A la par, constatan que, aunque aumentaron los pedidos para los trabajadores esto no significó una subida en sus ingresos, lo cual atribuyen al dinamismo y versatilidad que tienen las aplicaciones en perjuicio de los repartidores, dando noticia del modo en que las aplicaciones controlan el proceso productivo a pesar de la ilusión de “autonomía y libertad”. También encontraron un rasgo que me parece muy importante y es que antes del ASPO la mayoría de los trabajadores eran personas migrantes y durante el ASPO aumentó el número de trabajadores argentinos.

Las teorizaciones vinculadas al tema que nos ocupa tienen como característica similar la crítica a la falta de la categoría de trabajador y a la precarización laboral del trabajo en plataformas son los siguientes:

Molina & Pastor (2018) se plantearon como objetivo el análisis de las implicaciones del proceso de digitalización para las relaciones laborales y el derecho del trabajo, así como las posibles políticas que podrían aplicarse para reducir su impacto negativo. En particular, se abordaron los efectos que las nuevas tecnologías tienen en la capacidad de la negociación

colectiva para garantizar la calidad del empleo en el contexto de una creciente externalización y subcontratación de actividades a trabajadores autónomos o independientes. En su trabajo concluyen que la digitalización tiene la posibilidad de acelerar y acentuar la individualización de las relaciones de empleo y a su vez erosionar la capacidad de los marcos de negociación colectiva, así como de las organizaciones sindicales para proteger a los trabajadores. A su vez, plantean la necesidad de volver a pensar las categorías básicas de derecho del trabajo.

Por su parte, Pérez (2018) aborda el mercado laboral en España y sus implicaciones desde el punto de vista de la flexibilidad laboral, la autora se interesó también por establecer si existe relación entre el aumento del porcentaje de trabajadores en la modalidad atípica y el desarrollo de plataformas de trabajo de la *gig-economy*, identificar si la *gig-economy* es una mejor alternativa que el trabajo tradicional, a su vez se interesó por identificar las características del trabajo de la *gig-economy* y su proyección, preguntándose también por los marcos normativos en los que se enmarca o si se requiere de un nuevo marco regulador. Entre sus conclusiones menciona que el trabajo en plataformas es un trabajo precario que está sujeto a las normas de las apps y manifiesta la necesidad de que el régimen jurídico en el que los trabajadores se encuadran sea reforzado.

En cuanto a la cuestión de riesgos, salud y seguridad encontramos los siguientes:

En la investigación de Fernández (2020) se abordan los riesgos psicosociales en el trabajo en plataformas digitales, entre ellos destaca el estrés laboral en forma de tecnoestrés y señala que pueden provocar importantes daños a la salud como el burnout o la depresión, como causa de estos menciona la sensación de aislamiento, así como la poca certidumbre que se tiene sobre su carga de trabajo sumado a las largas jornadas de trabajo. Así, desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, la autora señala que se requiere evitar la materialización de los riesgos psicosociales haciendo cambios en el modelo de negocio de

estas plataformas, así como aplicando el Derecho del Trabajo a las personas que laboran para las plataformas para poder trabajar en condiciones dignas y decentes.

Ispizua (2020) enfocándose en la salud y la seguridad, señala los riesgos físicos y ergonómicos del manejo de cargas en trabajadores de plataformas, además de mencionar el riesgo de sufrir accidentes y su aumento por las largas jornadas laborales. Además, toma en cuenta la presión del trabajador al estar siendo evaluados por los clientes y la probabilidad de estar expuestos a ciberacoso. Dice que el legislador debe garantizar la seguridad y salud al trabajador a través de una reflexión y reformulación de sus deberes en cuanto a estas formas de trabajo.

En la investigación de López (2019), el objetivo fue analizar el alcance que tiene la prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda en aplicaciones digitales y se centra en la seguridad y la salud de las personas que realizan este tipo de trabajo, poniendo énfasis en los riesgos psicosociales. Se analiza también el diferente alcance que tiene de acuerdo con la calificación jurídica de quienes prestan sus servicios a estas apps.

Por su parte García & Javier (2020) se plantearon dos objetivos, analizar y caracterizar la situación de los trabajadores de plataforma, así como identificar y proponer aspectos para favorecer la protección social de estos trabajadores. Su investigación está situada en República Dominicana

A través de una encuesta autoaplicada a 123 trabajadores,

El instrumento permitió recoger informaciones sobre las características sociodemográficas de los trabajadores, tipos de tareas realizadas, remuneración percibida, nivel de dependencia de la plataforma, condiciones de trabajo, garantía de derechos y satisfacción laboral. Esta encuesta fue complementada con consultas a

empresas de plataformas con presencia en el mercado local. Adicionalmente, se realizó una revisión extensiva de la literatura existente, con miras a identificar los principales desafíos que enfrentan los trabajadores de plataforma, así como posibles respuestas de políticas a ser implementadas en el país. (García & Javier, 2020, p.8)

Entre las recomendaciones se encuentran: establecer una definición oficial del término trabajador, revisión de los instrumentos de las estadísticas del mercado de trabajo a nivel nacional, estudiar la creación de una figura legal que permita atender las necesidades específicas de trabajadores, generar las condiciones para la implementación del régimen contributivo subsidiado de seguridad social, y finalmente el diseño de una estrategia de comunicación que informe a los trabajadores sus derechos y deberes.

De la Heras & Lanzadera (2019) centran su atención en los riesgos para la salud que son generados por las condiciones laborales como el exceso de jornada, los salarios bajos y la inseguridad laboral. Y al igual que las investigaciones antes mencionadas, señalan que aunque las plataformas a demanda brindan la posibilidad desde cualquier lugar y momento, sin embargo generan riesgos para la salud que se derivan de las condiciones de trabajo como las largas jornadas, los bajos salarios y la inseguridad laboral, Y da noticia del problema de que a los trabajadores de estas plataformas se les considera trabajadores por cuenta propia por lo que plantean la necesidad de un marco normativo que provea seguridad y salud laboral. Además, menciona los riesgos de enfermedad física y angustia que genera el trabajo en este esquema.

En el capítulo *El mercado laboral peruano y las plataformas de Delivery ¿Qué dicen los derechos laborales?* (Dinegro, 2020) se realiza un diagnóstico de las condiciones de trabajo de repartidores de la plataforma Glovo en la ciudad de Lima. La metodología de la que hace uso es mixta, se realizó búsqueda documental, investigación participante y se complementó con

recolección de información como entrevistas, encuestas, conversaciones vía celular, acompañamiento en las movilizaciones, entrevistas a profundidad y participación en reuniones con los repartidores. En su investigación se habla de características de los trabajadores como género y país de procedencia, poniendo de relieve la importancia de cuestiones como la migración o el acoso que sufren las mujeres repartidoras. Asimismo, narra algunas acciones que buscan incidir en marcos legislativos. La autora concluye que los resultados de las entrevistas y encuestas desmitifican las ideas que las aplicaciones difunden y menciona aspectos a considerarse como la presencia joven y femenina en este tipo de trabajo, además de la consideración de la salud mental y el impacto generado por las plataformas en comercios urbanos, y se pregunta si estos modelos podrían replicarse en las zonas rurales.

En *“La aplicación te precariza” Experiencias de personas repartidoras y conductoras en Ecuador* de Hidalgo & Salazar (2020), las investigadoras, se plantean la pregunta ¿cómo se constituyen las relaciones de producción dentro de las economías de plataforma? Y entienden al trabajo como algo que está dentro de otras esferas de la vida como las tareas de cuidado, reproducción y goce, el disfrute, la subjetividad, etc. De modo que desde las epistemologías feministas cuestionan la dicotomía vida-capital y colocan en el centro del estudio es sostenimiento de la vida. Así también, apuestan al análisis interseccional en el que se implican las categorías género, clase, raza, nacionalidad y edad. Su trabajo está situado en Ecuador, en cuanto a la metodología se realizaron entrevistas, se recopilaron testimonios, a su vez se trabajó con datos cuantitativos provenientes de encuestas nacionales desarrolladas desde el Observatorio de Plataformas en conjunto con el colectivo Glovers_Ecuador y algunos conductores. Como conclusiones, señalan que las condiciones de las aplicaciones atentan contra el sostenimiento de la vida priorizando el capital, situándolo por encima de la vida, además argumentan que este tipo de empleos automatizan los cuerpos de los trabajadores ya

que las plataformas no tienen la opción real de la desconexión. Además, comentan que, a través de los mecanismos de control, se genera una actividad individualizada que les culpabiliza por los éxitos o fracasos. Es de resaltar que las investigadoras muestran los impactos diferenciados en las mujeres conductoras y repartidoras, ya que sufren mayor precarización. A través de esta investigación también buscaron aportar a la lucha que repartidores y conductores posicionan con sus propuestas, exigencias y necesidades.

La investigación de Jaramillo (2020) titulada *Precariedad y Riesgo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales de los repartidores de Apps en México*, tuvo por objetivo realizar un diagnóstico inicial de la situación laboral de los repartidores de aplicaciones en México con base en la Encuesta de Condiciones Laborales de Repartidores de Apps aplicado en mayo y julio del 2020 a nivel nacional con 434 observaciones válidas. El análisis de la investigación constó de un diagnóstico estadístico exploratorio univariado y multivariado. En su investigación se realizó un análisis de la información en términos de la precariedad laboral del gremio, enfocándose en las cargas de trabajo y los ingresos generados. Se abordan los riesgos laborales de los trabajadores de reparto, la discriminación que experimentan, así como la forma en la que las empresas escapan a la responsabilidad de la relación laboral. Además de lo anterior se critica la narrativa de las aplicaciones que prometen flexibilidad y libertad, cuestiones que no se cumplen al estar trabajando para estas empresas. La utilidad de este aporte es que a partir de lo aquí revisado se desmitifican algunas narrativas promovidas por las apps, se reconoce la urgencia de una legislación al respecto y se demuestra la gravedad de los riesgos de trabajo corridos por los repartidores en su día a día, además de que se pone en evidencia el modo en que las problemáticas son mayores en repartidores con ciertas características de género, orientación sexual y color de piel.

Lo laboral en las Plataformas digitales: Acechanzas y oportunidades de Cortina (2020), el autor analiza la forma en la que la economía digital impacta en el mundo el trabajo particularmente en el sindicalismo. A su vez se remite al trabajo de Dieuaide & Azais (2020) en Cortina (2020), quienes hablan de la existencia de una “zona gris” es decir, un ámbito de “incoherencia o zonas de conflicto que bien pueden derivar en disputas o en cooperación e innovación, en la que el tipo de relación laborar se torna opaca e incierta de forma tal que la relación del empleador con el trabajador pierde visibilidad” (Cortina, 2020, p.146). Al referirse a la definición de las plataformas digitales, las concibe como empresas, aunque no del tipo de empresa al que estamos actuados a ver su sobre las que se ha actuado jurídica y sindicalmente tiempo atrás. El autor señala la necesidad de la regulación nacional e internacional de las apps, la cual deberá contemplar las particularidades de este tipo de empleo. En su trabajo también se habla del proyecto de ley argentino llamado “Régimen del trabajo en plataformas digitales bajo demanda” que sería presentado al Parlamento Nacional. en este trabajo, se concluye que la acción sindical es de gran relevancia, tomando en cuenta también otro tipo de prácticas y organizaciones. (Cortina, 2020)

Por otra parte, los trabajos en los que se abordan las acciones de resistencia ante las condiciones laborales de las plataformas se sintetizan a continuación. Es importante mencionar que son trabajos recientes y todos ellos denuncian las condiciones de precariedad laboral, además de que se han realizado en Latinoamérica, elementos que nos van arrojando puntos que abonan a la reflexión de esta investigación.

En el trabajo realizado en Ecuador dan cuenta de los cambios en los términos y condiciones de trabajo en las plataformas digitales, así como de las formas de resistencia y organización con las que los trabajadores han respondido con la finalidad de reclamar el derecho que tienen a un trabajo justo (Albornoz et al. 2020). La investigación forma parte del

proyecto Fairwork¹. Entre los principales puntos que destaca esta investigación se encuentra la necesidad de introducir en las demandas laborales la función del algoritmo para obtener condiciones más justas de trabajo. Las formas de resistencia a las que se hace referencia en este trabajo es un paro nacional de repartidores realizado el 24 de agosto del 2020 por trabajadores de Glovo, Uber Eats y Rappi, así como una manifestación pacífica realizada el mismo día.

Otra aportación a los acercamientos que toman en cuenta las reacciones y dificultades de organización ante las condiciones precarias de trabajo es el de Andrea del Bono. Con su trabajo *Nuevas tecnologías y relaciones laborales: La gestión algorítmica y su impacto sobre los trabajadores de plataformas*, del Bono (2020), su finalidad es analizar la situación en la que se encuentra el empleo de los trabajadores de plataformas, la naturaleza de la gestión algorítmica y su impacto sobre la forma en la que se organiza el trabajo. A su vez se muestran las dificultades de estos trabajadores para organizarse, así como algunas estrategias que han llevado a cabo para dar a conocer sus reclamos. La autora toma como referencia la primera huelga de trabajadores de plataformas el 15 de julio del 2018, y señala como una experiencia pionera la organización de trabajadores de plataformas de Buenos Aires en las que participaron trabajadores de Rappi, Glovo, Uber, Cabbify, etc.

En la tesis de maestría en Ciencias Sociales y Humanidades titulada *Las plataformas digitales de trabajo en la Ciudad de México: Uber, Didi, la economía gig y nuevas formas de socialización* de Morton (2021), el análisis se realiza en la ciudad de México y se buscó saber si plataformas como Didi y Uber funcionan ignorando los principios de privacidad, transparencia, imparcialidad y responsabilidad que son planteados por José van Dijck. Para su análisis se basa en la teoría del actor red de Bruno Latour. Y otro de sus objetivos que responder si las plataformas digitales de trabajo afectan las relaciones sociales. El tema de las acciones de

resistencia se retoma de forma somera, pero se hace presente en el trabajo de Morton al dedicar un pequeño apartado a la huelga de conductores de Uber en mayo del 2019.

En *Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del Covid-19* de Scasserra & Partenio (2021) autoras se enfocan en las trabajadoras en plataforma digitales, no precisamente de reparto sino de asignación de tareas, sin embargo, es de interés su contenido ya que analiza las condiciones laborales de las plataformas y algunas coinciden con apps de delivery, además de que toman en cuenta la cuestión de género, la crisis de cuidados evidenciada por el COVID 19 y hace referencia a la organización sindical, así como la disputa por los derechos en contexto de pandemia. Este trabajo hace una valiosa aportación ya que realiza propuestas que me parece que se pueden articular a las demandas que han realizado los trabajadores de plataformas de reparto, ejemplo de ellas son la inversión en una estrategia de comunicación sindical y social con presencia activa en red, inversión en una estrategia de formación político/sindical en línea o semipresenciales, encontrarse con trabajadoras para explicar beneficios de afiliación a los sindicatos, contar con un lugar de reunión, crear redes de contención entre trabajadores, y finalmente ganar el derecho a la desconexión digital.

Una aportación muy valiosa es el libro *Precarización laboral en plataformas digitales, una lectura desde América Latina* editado en Ecuador en el 2020 por investigadoras feministas del Observatorio de Plataformas

El Observatorio de Plataformas está pensado desde perspectivas feministas y es el resultado de la colaboración de investigadorxs, activistxs y trabajadorxs que cuestionan las condiciones laborales, el manejo de datos y vulneraciones a la vida de quienes transitan este modelo de mercado. Creemos que es necesario generar

momentos de diálogo, crítica y lucha. Apostamos a producción audiovisual diversa, investigaciones que aporten a la incidencia política y acompañamiento a la lucha de lxs trabajadorxs. (*Ciclo de Webinars | Observatorio de Plataformas, 2020*)

El texto consta de nueve capítulos que abordan el trabajo de reparto, cada una de las colaboraciones está situada en países como Chile, Argentina, Brasil, Perú, Ecuador, Colombia, Costa Rica, México. Además, ofrece una panorámica de las formas de resistencia que han surgido como reacción ante la precarización, explotación y abuso de las aplicaciones de reparto.

Coinciden en la denuncia de la precarización laboral, difieren en especificidades de los contextos, históricos y la situación geopolítica de cada país. Otros elementos valiosos de la compilación residen en el uso de la epistemología feminista, el discurso inclusivo, así como la perspectiva interseccional.

Los capítulos que están vinculados a la forma de resistir y de afrontar las condiciones de trabajo de las aplicaciones se reseñan a continuación:

Condiciones Laborales, Proceso de trabajo y movilización de los trabajadores en plataformas de reparto en Argentina, tuvo como objetivo analizar la interacción de trabajo y la movilización de los trabajadores de plataformas de reparto, así, investiga la forma en la que las condiciones de trabajo van moldeando los mecanismos que conducen a la movilización y organización colectiva. En cuanto a la metodología, sus resultados se obtuvieron a través de una encuesta secundaria aplicada a 600 trabajadores de plataformas de reparto y de 20 entrevistas primarias realizada a los mismos en la ciudad de Buenos Aires, Argentina. La autora ve una clara relación entre las condiciones laborales y el surgimiento de redes de protección entre ellos, de forma que se organizan acciones colectivas. Aunado a lo anterior

concluye que el anclaje geográfico es muy relevante para que los trabajadores compartan identidades y experiencias, por ejemplo, ser migrantes y vivir en un país con crisis económica, además de poder encontrarse de manera física para organizarse de manera colectiva (Negri, 2020).

En *Sindicatos de trabajadores de plataforma en comunicación: ¿Una nueva ola de organización colectiva?* se sitúa en Brasil; en su investigación, Grohman (2020) toma en cuenta a trabajadores de plataformas de comunicación, y habla acerca de las lógicas de extractivismo y explotación que operan detrás de las plataformas digitales y coloca a la comunicación como un elemento vital para romper con esta forma de funcionamiento. Un elemento importante en su trabajo es que señala cómo el trabajo en aplicaciones en América Latina está subordinada a los oligopolios del Norte global, reconociendo que existe una geopolítica de las plataformas (Roberts, 2019) en Grohman (2020). Además, opina que ante estas maneras de control que tiene el capital en la actualidad deben surgir otros modos de organización y resistencia que apunten a la expropiación de plataformas y a una reapropiación de estas, abogando por una “gamificación del trabajo” y por generar un “hogar digital” desde la autogestión y conjuntando viejas y nuevas formas de organización colectiva.

Obstáculos, Resistencias y Repertorios de movilización social de repartidores digitales en Colombia, (D. Sánchez & Maldonado, 2020) discute elementos para entender los procesos de movilización de los trabajadores de reparto digital; se acercan a los repertorios de acción y discursivos que han surgido en las manifestaciones. A la par consideraron obstáculos de diferente índole como los legales, burocráticos y sociales, así como las luchas para obtener el reconocimiento legal y social en Colombia. La investigación se enfocó en la plataforma Rappi y en el Movimiento Nacional de Repartidorxs Digitales. Este aporte muestra la forma en la que se ha ido consolidando la organización de un movimiento en favor de los derechos de los

trabajadores de reparto digital y concluye que el movimiento ha desarrollado repertorios de acción en lo jurídico y en lo digital. Finalmente, los autores reconocen que las luchas de los repartidores por su derecho son de gran relevancia en la sostenibilidad de la economía de plataformas y para la defensa de formas presentes y futuras de trabajo en el que interviene lo digital.

En Trabajo y precariedad en tiempos de Crisis el caso de choferes y transportadores de plataformas digitales en Costa Rica, Artavia (2020) asume el compromiso de las ciencias sociales de identificar y visibilizar temas que afectan la vida cotidiana de las personas. Los datos que presenta se obtuvieron mediante dos encuestas: “Encuesta a choferes Uber” y “Encuesta a repartidores de Glovo, Rappi, Hugo y Uber Eats” en estas participaron 103 choferes y 35 repartidores. Se menciona la crisis de desempleo en Costa Rica, sumada a factores como la débil protección social, las desmejoras de las condiciones laborales y el déficit fiscal como parte del contexto en el que se desarrolla el incremento del trabajo en plataformas digitales. Señalan que a pesar de que han surgido grupos de WhatsApp en los que los trabajadores ya no son parte de las plataformas, se siguen colocando en condiciones de precariedad. Como parte de las conclusiones se habla de la organización de la resistencia en redes sociales y se señala la necesidad de que estos esfuerzos deriven en cambios institucionales y en *governabilidad tecnológica*. La autora concibe las lógicas de las plataformas como formas de ampliar el proceso de explotación y como generadoras de retrocesos en cuanto a derechos laborales. Frente a ello dice que es necesaria la custodia y resguardo de la dignidad de los trabajadores, las acciones regulatorias a la entrada de la Cuarta Revolución Tecnológica, así como la necesidad de colocar a la integridad humana y la naturaleza en el centro para poder generar otro mundo posible.

La investigación de la UGT surgida en España en el año 2020 con el título *el trabajo en plataformas digitales de reparto* tuvo como objetivo “mostrar la realidad del trabajo asalariado en las plataformas digitales dedicadas al reparto y actividades similares, analizarlo con detenimiento y exponer la posición de la UGT al respecto” (Ranz et al., 2019, p.5). Esta investigación tuvo como fuente principal el trabajo sindical, el contacto con trabajadores del sector, actas de inspección, decisiones judiciales sobre la materia y datos tomados de convenios colectivos y de estadísticas oficiales. En este trabajo se concluye que las plataformas digitales de reparto son un modelo de negocio basado en una actividad tradicional que utiliza una novedad tecnológica como un medio de camuflar la relación laboral, haciéndola pasar por una relación mercantil. Asimismo, señalan que las llamadas terceras figuras son un retroceso en los derechos de los trabajadores que además traen consigo una gran reducción de la renta de los hogares y una fuerte disminución en los ingresos para sostener los estados del bienestar. Es de destacar que la UGT apuesta al cumplimiento de la ley vigente, pero teniendo en cuenta el rol de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social junto a la acción sindical.

El estudio *Retos de la organización laboral en el trabajo en plataformas digitales* utilizó la metodología cualitativa, las autoras realizaron revisión de material documental y hemerográfico, así como la realización de entrevistas. A su vez se utilizaron evidencias cuantitativas para dimensionar la incidencia del empleo en plataformas digitales en América Latina. Para la investigación se seleccionaron cuatro estudios de caso con las organizaciones: Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR) de Argentina; Movimiento Nacional de Repartidores de las Plataformas Digitales (MNRPD)/Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAPP, Colombia; Ni Un Repartidor Menos (#NiUnRepartidorMenos), México; y finalmente el Sindicato Independiente de Repartidores por Aplicaciones (SIRA Apps), México. En esta

indagación, se buscó identificar los retos y las oportunidades para fortalecer a las organizaciones laborales en América Latina. Como parte de los hallazgos se identificaron problemáticas, respuestas y elementos comunes en las agrupaciones y se realizó un análisis de las que benefician o dificultan el reconocimiento laboral. Además, se expusieron los antecedentes del sindicalismo, información de personas trabajadoras de plataformas y se toma en cuenta el contexto histórico de cada país, así como la perspectiva de género, las demandas y posturas de las organizaciones que se tomaron en cuenta. Las autoras señalan que, aunque existen diferencias sociales, políticas y económicas, las organizaciones desarrollaron mecanismos de autodefensa ante las condiciones laborales abusivas de las aplicaciones digitales. (Picasso et al., n.d.)

En el marco de la regulación de las plataformas, se encontró la investigación *Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México* de Bensusán (2020). El objetivo fue “analizar las formas de intervención estatal capaces de asegurar en México el acceso a derechos laborales en las ocupaciones emergentes en la economía digital, a la luz de la experiencia de otros países donde el debate y los esfuerzos de protección se han adelantado” (Bensusán, 2020, p. 5). La autora también toma en cuenta las vías de regulación de las áreas legislativa, judicial y administrativa. En el texto es posible conocer el marco internacional de la legislación de trabajo en plataformas para posteriormente enfocarse en México, específicamente en las normas fiscales y administrativas. Se hace un análisis de los contratos de algunas plataformas digitales, así como pronunciamientos judiciales, administrativos y legislativos en países como Estados Unidos, España, Francia, Suiza, Reino Unido, Italia, Australia, Brasil, Argentina, Colombia y México. Además, se aporta información a partir de 20 entrevistas aplicadas a actores vinculados a la regulación de la economía de plataformas y de 20 cuestionarios aplicados a trabajadores de Rappi. La revisión que realiza la

autora concluye con una serie de recomendaciones y se reconoce la necesidad de diseñar políticas públicas adecuadas y de la intervención del Poder Legislativo para aminorar la incertidumbre generada por el no reconocimiento de la relación de subordinación entre la plataforma y el trabajador.

Otras investigaciones se han ocupado del tema de la subjetividad, por ejemplo:

La valoración de la Flexibilidad y la libertad en el trabajo en apps. ¿Los trabajadores de plataforma son sujetos neoliberales? De Morales (2020) fue de corte empírico sobre las identidades laborales de conductores y repartidores de aplicaciones en Chile y expone dos interpelaciones identitarias presentes en el trabajo en plataforma que favorecen el compromiso con la autonomía y la flexibilidad. Posteriormente, discute sus límites y posibilidades. Señala que las demandas que instan a los trabajadores son fuerzas que hacen por producir cierto tipo de sujetos, aunque estas no limitan que haya otras posibilidades de comprenderse a sí mismos como trabajadores y que contrarrestan la comprensión de sí como empresarios de sí mismos. La autora da noticia de cómo los procesos organizativos resultan un recurso para la politización del malestar y para contrarrestar la fragilización y vulnerabilidad de la psicologización política del trabajo. Morales (2020) concluye que los problemas del trabajo en plataformas no se solucionan solo con el reconocimiento de la relación de subordinación entre la app y el repartidor, sino que debe atenderse una agenda mucho más amplia que fortalezca el trabajo y reconoce que el protagonismo sindical juega un rol muy importante.

Por su parte Muñiz & Dasuky (2016) en *Neoliberalismo y nuevas subjetividades: sus consecuencias*, hablan del neoliberalismo como un constructor de subjetividades que cuenta con un dispositivo mediático que va generando un estado de opinión que actúa como máquina de despolitización, de modo que la subjetividad creada por el neoliberalismo entra en rivalidad con uno mismo y el semejante y gestiona su propia vida como una empresa. Muñiz & Dasuky

(2016) retoman las ideas de Byung Chul Han, así como teorizaciones de Slavoj Žižek y de Richard Sennet, que hablan sobre la sociedad del riesgo y la corrosión del carácter frente al desmantelamiento del Estado del Bienestar, así como de las formas de trabajo neoliberal, en las que la flexibilización y la fragilidad de los vínculos del mundo laboral son vistos como una liberación del sometimiento de un contrato estable. A decir de los autores, hay “Astucia en la promesa del goce que se funda en la gerencia del sí mismo, como ser que puede lograrlo en total libertad. El sujeto por vía de la culpa pasa de ser amo de sí mismo a esclavo del super yo, con su imperativo del goce.” (Múñiz & Dasuky 2016, p.)

En *Autoexplotación posmoderna y esclavitudes modernas. Reflexiones en torno a la subjetividad neoliberal* el autor hace una crítica a las teorizaciones de Byung Chul Han sobre la autoexplotación. Señala que sus teorizaciones son aplicables sólo a una minúscula parte de la población mundial, lo acusa de ser occidentalocéntrico, y de errar al momento de universalizar sus premisas. En defensa de Foucault señala que sí intuyó una nueva disposición de una tecnología de poder que transmutaba en “tecnologías del yo”. Además, apunta que no todos los seres humanos participan de ese capitalismo cada vez más virtual, intangible, especulativo y posindustrial. Para Blanco (2019) estaríamos en el umbral de un capitalismo emocional y reconoce que el consumo se ha convertido en el horizonte último incluso por los más empobrecidos de las naciones periféricas (consumidores defectuosos de los que habla Bauman), en esta línea explica que encontramos consumidores de experiencias, deseos y sensaciones, cuya precaria situación los hace girar en una dinámica psicosocial de insatisfacción permanente. El autor concluye que la subjetividad neoliberal va cobrando vigor y se extiende de forma paulatina a sectores medios de países centrales, incluso en sectores populares, pero esta no es hegemónica.

Desde el campo literario también se aborda la cuestión de la subjetividad, de modo que en el artículo *Del capitalismo de lo somático a la tecnología de la afectividad. Representación de las subjetividades neoliberales en los cuerpos del verano (2012) y Kentukis (2018)*, (Jiménez, 2020) realizó un análisis de las dos novelas y respecto a la cuestión que aquí nos ocupa plantea que es el:

blanco productivo de este sistema económico, y planteo que en ambas novelas se configuran subjetividades neoliberales controladas por el consumo, la proliferación del mercado y la tecnología: factores que restringen o anulan cualquier posibilidad de agencia en sus personajes. Esta perspectiva se aborda desde el entendimiento de que estas novelas son representativas de dos fases específicas del capitalismo tardío, a modo de genealogía, donde Castagnet da cuenta de los mecanismos biopolíticos de control y Schwebelin visibiliza su devenir psicopolítico. (Jiménez, 2020, p. 87)

Otros elementos que llaman la atención, en este trabajo son la ausencia de un organismo fiscalizador, presente cuando iniciaron las aplicaciones ya que estaban exentas de este tipo de regulación. Así, Jiménez (2020) concluye que

...En kentukis, el Estado, los gobiernos y las biopolíticas del poder no son más que anticuados recuerdos de un tiempo pasado que, ahora diluido, pasa a manos del mercado.... no hay presencia de un organismo fiscalizador que se encargue de controlar la producción, masificación y libre circulación de estos artefactos, e incluso los mismos personajes de la novela se cuestionan tal inquietud: “Lo que quería saber Inés, y lo preguntó varias veces golpeando la mesa con el dedo índice, era qué tipo de reglamentación implementaría el gobierno con una cosa así”. (Jiménez, 2020, p. 94)

Sin duda estos aportes del campo del análisis literario traen elementos claves para comprender nuestra realidad. Además de que también muestra la forma seductora que toman las tecnologías para ser entes deseables, de modo que se explica

...En su forma psicopolítica, la mutación neoliberal del capitalismo tardío debe buscar la manera idónea de adquirir una apariencia permisiva y tentadora, mediante la que diluya su espíritu coercitivo y haga creer a los sujetos que son libres en la medida en que consumen los artefactos ofrecidos por el mercado. Los kentukis parecen ser los significantes más adecuados para esta labor, en tanto asumen un aspecto seductor y afable que hace que los usuarios de este sistema los deseen en cuanto los vean. (Jiménez, 2020, p.95)

Esta apariencia, está presente en los anuncios de las aplicaciones de reparto que se ofrecen como una opción de autorrealización flexible y totalmente libre.

Además, el autor menciona tres dimensiones fundamentales para observar la forma en que se articula el flujo del poder, a saber: el mercado, el consumo y la tecnología (vista como el gran aliado del capitalismo) ejes que considera dispositivos cruciales para el sostenimiento del modelo neoliberal (Jiménez, 2020), y que son importantes también retomar en el análisis psicosocial del tema de tesis que aquí nos ocupa.

Otro aporte desde el campo literario es la *Tesis Proyecciones del Cyberpunk y cuestiones de cibercultura del siglo XXI en Ygdrasil de Jorge Baradit y 77 grados Kelvin de José Luis Peñalver*, aquí se hace un análisis comparativo de las obras mencionadas, se encuentran los elementos principales que motivaron y definieron la narrativa Cyberpunk

la propuesta de nuevos personajes y su caracterización, los escenarios y las temáticas innovadoras del género, el rompimiento de viejos estereotipos culturales, la relación

entre ética y tecnología desde el punto de vista de la propuesta Cyberpunk y la crítica que, desde la literatura, se enfrentaba a un futuro tecnológico mediado por fallos, miedos y esperanzas. (Sánchez, 2021, p.3)

En esta tesis no se aborda de manera directa la subjetividad, pero la investigación cuenta con elementos clave para la comprensión de la interacción entre la tecnología y los sujetos. Sánchez (2021) hace una revisión histórica de obras de ciencia ficción y del ciberpunk, ¿por qué es de interés para nuestro tema? Porque aborda la relación de control de las máquinas sobre los seres humanos, la mercantilización de la vida humana, además al traer a colación los escenarios y condiciones sociales, políticas y culturales estas nos hacen pensar en las condiciones del capitalismo actual y sus implicaciones, pero no sólo eso, sino que estas narrativas a través de su crítica nos ayudan a pensar en opciones de resistencia ante el impacto de las lógicas neoliberales ante las que nos encontramos. Muestra de ello es lo que menciona Sánchez, (2021) en palabras de Yehya (2020) y es que “el colapso del orden social también implica la posibilidad de crear otro orden más justo y definitivamente más incluyente” (Yehya, 2020, p 05, en Sánchez, 2020, p.115). También se retomaron estas referencias ya que como señala Haraway (2019) “Importa qué historias contamos para contar otras historias; importan que nudos anudan nudos, qué pensamientos piensan pensamientos, qué descripciones describen descripciones, qué lazos enlazan lazos. importa qué historias crean mundos, qué mundos crean historias” (p. 35).

Material audiovisual de divulgación

- Precarización en la Era Digital

El documental se pregunta por el futuro del trabajo en el contexto de digitalización en el que nos encontramos, pone en cuestión el papel del estado en la regulación de las aplicaciones

de reparto, también se pregunta si las plataformas son una vía de acceso al empleo formal o un tipo de trabajo precario que lleva en sí mismo la pérdida de derechos para los trabajadores. En el filme de la Penna (2019) se muestran historias de personas que trabajan para aplicaciones de reparto, sus experiencias cotidianas, así como sus impresiones e inconformidades, a su vez se muestra la forma en la que funciona la Gig economy. Asimismo, en esta producción se da lugar a testimonios de trabajadores digitales que narran experiencias de resistencia que implican formas de organización colectiva como y dan a conocer algunos de los logros obtenidos.

- Plataformas digitales y explotación laboral

Este documental dirigido por Poulain (2021) se divide en 4 secciones a través de las cuales se aborda la explotación en plataformas digitales en diferentes lugares del mundo como Francia, Barcelona y Madrid. En este documental alemán en colaboración con la televisión francesa, los trabajadores de estas aplicaciones comparten experiencias personales ya sean de crowdworking o de reparto. A la par se abordan las condiciones laborales, sus problemáticas, el impacto que han tenido sobre sus trabajadores, condiciones geopolíticas y económicas, los mecanismos asentados en el capitalismo detrás de estas empresas, así como formas de resistencia a través de organizaciones.

- Riders, el documental

Este trabajo documenta el proceso por medio del cual se logró aprobar la “ley rider” en la que se reconoció a los repartidores de plataformas como trabajadores, en él se muestran distintas perspectivas, algunas abordan la perspectiva de los repartidores que están a favor de esta ley y algunas opiniones de quienes están en contra de la ley rider, así como la opinión del representante de plataformas de Glovo (Dirección de Asuntos Públicos de Glovo), Aunado a

ello, la panorámica se nutre de una perspectiva teórica desde la academia. Este filme realizado por Torrecillas & Prieto (2021) arroja luz sobre la cuestión que nos ocupa ya que es probable que las acciones de resistencia que se están teniendo a nivel global, logren a través de sus propias negociaciones logros como los que se plasman en este testimonial.

Plataformas Digitales

Actualmente, hemos escuchado hablar de conceptos relativamente nuevos, como la plataformización del trabajo, la economía digital, la uberización del trabajo, etcétera. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de tales nociones? El proceso de plataformización del trabajo se entiende como “la creciente interpenetración de arquitecturas económicas, políticas y algorítmicas de plataformas -como infraestructuras digitales- en las relaciones e instituciones de comunicación, afecta al mundo del trabajo”. (Grohmann, 2020b, en Hidalgo & Salazar 2020)

Esta se enmarca en la “economía digital” que hace referencia a aquellos negocios que dependen cada vez más de la tecnología de información, datos e Internet para sus modelos de negocios. Esta es un área que atraviesa los sectores tradicionales –incluyendo el sector manufacturero, servicios, transporte, minería y telecomunicaciones-, y de hecho hoy se está volviendo esencial para gran parte de la economía.

Para Srnicek (2018)

Dado que la economía digital es una infraestructura que se expande cada vez más por la economía contemporánea, su colapso sería económicamente devastador. Por último, debido a su dinamismo, a la economía digital se la presenta como un ideal que puede legitimar más ampliamente el capitalismo contemporáneo. La economía digital se está volviendo un modelo hegemónico: las ciudades tienen que volverse inteligentes, los negocios deben ser disruptivos, los trabajadores tienen que ser flexibles y los gobiernos

deben ser austeros y capaces. En este entorno quienes trabajen duro pueden sacar ventajas de los cambios y triunfar. O eso es lo que nos dicen. (Srnicsek, 2018, pp. 12-13)

En palabras de Srnicsek (2018) a consecuencia de la caída de la rentabilidad de la manufactura, el capitalismo se enfocó en los datos como una forma de seguir con el crecimiento económico, así sitúa a la plataforma digital como un modelo emergente de negocios con capacidad para extraer y controlar cantidades enormes de datos, de modo que entiende a las plataformas en un contexto de una historia económica de mayor amplitud como medios para generar rentabilidad.

En este capítulo contextualizo el surgimiento de las plataformas digitales, abordo su tipología, para centrarme después en el tema de las plataformas digitales de reparto que son las que nos interesan en este proyecto, su uso a nivel mundial, así como algunos datos estadísticos.

De acuerdo con Zuboff (2020) “nos encontramos ante un nuevo orden económico que reclama para sí la experiencia humana como materia prima gratuita aprovechable para una serie de prácticas comerciales ocultas de extracción, predicción y ventas”. (p.9)

De modo que actualmente se está dando paso a una nueva modalidad del capitalismo, que se basa en la economía digital, el trabajo deslocalizado, la precarización laboral y la vigilancia y confinamiento permanente, es así, una reorganización del sistema (Escobedo, 2020). En esta reorganización es que surgen las plataformas digitales, a continuación, presento algunas definiciones.

Para contextualizar un poco más, las plataformas digitales surgieron en el año 2000, y su expansión y diversificación ha ocurrido de manera muy rápida, en el caso de las de reparto, no sólo se diversifican en cuanto a los productos que entregan, sino que conforme pasa el

tiempo ofrecen otros servicios como prestamos de dinero. A México llegaron en el año 2016, de modo que en la actualidad su utilización se ha vuelto una actividad cotidiana en las zonas urbanas, basta salir a las calles y ver como los repartidores en motocicleta o bicicleta transitan por las arterias de las ciudades. En nuestro país plataformas como Rappi, Uber Eats y Didi Food han crecido de manera exponencial.

En datos numéricos, el “83% de los internautas usan plataformas de *delivery*, de los cuales, 76% la utilizan para ordenar comida; 60%, para pedir productos del supermercado; 53%, para realizar envíos y paquetería, y 49% para la compra de medicamentos”. (Garduño, 2021). De acuerdo con Noguez (2021), en el 2020 Rappi pasó de tener 30 mil repartidores registrados a 50 mil, Didi por su parte reportó un incremento en socios repartidores del 150%, teniendo más de 50 mil repartidores; Uber por su parte comentó que más de 300 mil personas cuentan con la app de Uber y Uber Eats, aunque en la nota no hacen distinción entre repartidores y clientes. Sin embargo, este crecimiento no ha ocurrido exento de problemáticas, entre ellas se encuentran las condiciones de precarización en las que se basan.

Definición de Plataformas Digitales

En palabras de Srnicek (2018) la plataforma digital es un modelo emergente de negocios con capacidad para extraer y controlar cantidades enormes de datos, y lo entiende en un contexto de una historia económica de mayor amplitud como medios para generar rentabilidad. Así, las coloca como tecnologías que emergen como resultado de tendencias económicas más profundas que forman parte de un sistema de explotación, exclusión y competencia.

En el nivel más general, las plataformas son infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen. De esta manera se posicionan como intermediarias que

reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e incluso objetos físicos. Casi siempre, estas plataformas también vienen con una serie de herramientas que permite a los usuarios construir sus propios productos, servicios y espacios de transacciones. (Srnicek, 2018, p.45)

Para Bensusán (2020) “La denominación de “plataformas digitales” suele referirse en general a “las entidades que gestionan mercados on-line para el intercambio y/o la prestación de servicios”. (p.9)

Otra definición señala que son “aquellas redes digitales que coordinan transacciones mediante el uso de algoritmos” (Ranz, et. al, 2019, p.7). Esta forma de conceptualizarlo involucra dos elementos, por un lado la red, y por otro los algoritmos, así, estos autores dicen que la red es un espacio digital en el que bienes y servicios pueden ser ofertados o demandados y que estos espacios online se encargan de recolectar, organizar y almacenar información sobre los usuarios y sus transacciones; al referirse al otro elemento que son los algoritmos comentan que estos son usados para ajustar y coordinar las transacciones de forma automatizada, de esta manera los colocan como una estructura de gobernanza que incorpora normas codificadas y un seguimiento monitorizado.

En este sentido, las plataformas digitales también son concebidas como una manifestación de las posibilidades que han abierto los avances tecnológicos, y definen también a las plataformas como cualquier solución en línea que haga posible que se lleven a cabo diversas tareas en un mismo sitio mediante un algoritmo (Ranz et al., 2019).

Por su parte, Picasso, Et. al. (s/f) señala que son un espacio del mundo virtual que carece de delimitación geográfica precisa, pero con dirección fiscal puntual. El autor nos invita para tener en cuenta que además funcionan mediante algoritmos que se organizan, diseñan y

estructuran por sus propietarios y que estos no son inamovibles, sino que detrás de su funcionamiento hay decisiones humanas. Estos elementos son muy importantes ya que a través de estas observaciones es posible ir abonando a la idea de que las plataformas no son entes sin rostro y que son automatizadas, sino que hay personas que son sus dueños y que se encargan de establecer sus lógicas de funcionamiento, de esta forma las plataformas se pueden ir desenmascarando.

Srnicek (2018) en su libro *Capitalismo de Plataformas* señala que éstas “son, como resultado, mucho más que empresas de Internet o empresas de tecnología, dado que pueden operar en cualquier parte, donde sea que tenga lugar la interacción digital”. (Srnicek, 2018, p.46)

Como ya se venía vislumbrando en párrafos anteriores, la segunda característica fundamental es que las plataformas digitales producen y dependen de “efectos de red” lo que significa que mientras más numerosos sean los usuarios de la plataforma, más valiosa se vuelve esa plataforma para los demás (Srnicek, 2018). Esto tiene sus implicaciones y aquí entra su tercera característica y es que las plataformas utilizan subvenciones cruzadas, lo que significa que

una rama de la compañía reduce el precio de un servicio o de un producto (incluso lo proporciona gratis), pero otra rama sube los precios para cubrir estas pérdidas. La estructura de precios de la plataforma es de la mayor importancia para definir cuántos usuarios se involucran y cuán seguido usan la plataforma. (Rochet & Tirole, en Srnicek, N, 2018, p.47)

Las plataformas, en resumidas cuentas, son un nuevo tipo de empresa; se caracterizan por proporcionar la infraestructura para intermediar entre diferentes grupos usuarios, por desplegar tendencias monopólicas impulsadas por efectos de red, por hacer uso de

subvenciones cruzadas para captar diferentes grupos usuarios y por tener arquitectura central establecida que controla las posibilidades de interacción. Ser propietario de una plataforma, a su vez, es ser propietario de software (los 2000 millones de líneas de código de Google, o los 20 millones de líneas de código de Facebook)¹⁸ y hardware (servidores, centros de datos, smartphones, etc.) contruidos con material open-source (por ejemplo, Facebook utiliza el sistema de administración de datos Hadoop). 19 ... Todas estas características hacen de las plataformas modelos de negocios clave para extraer y controlar datos. Al proporcionar a otros un espacio digital en el que pueden interactuar, las plataformas se colocan a sí mismas en una posición en la que pueden extraer datos de procesos naturales (condiciones meteorológicas, ciclos de cultivo, etc.) y de otros negocios y usuarios (rastreo web, uso de datos, etc.). Son un aparato extractor de datos. (Srnicek, N, 2018, p. 49-50)

Hidalgo & Salazar (2020) hacen una revisión detallada y retoman distintos abordajes como los de Srnicek (2016) y Woodcock (2017) de modo que comentan que las plataformas son infraestructuras digitales que hacen posible el encuentro entre la oferta y la demanda, estas distinguen entre dos tipos de usuarios, los clientes y los proveedores. En cuanto a los trabajadores, señalan que estos no comparten un espacio de trabajo que esté delimitado, y retomando las ideas de Duggan, James et al., (2019); Kellogg, Katherine, Valentine, Melissa y Christin, Angele, (2020), dan noticia de que las tareas que realizan son individuales y competitivas, así los trabajadores compiten para que les sean asignadas tareas, respecto al control nos dicen que este no lo implementan los gerentes sino los algoritmos.

En esta línea nos explican que

Mientras que las dos primeras representan obstáculos para el desarrollo de lazos solidarios entre los trabajadores, la tercera profundiza el control sobre ellos: los algoritmos proporcionan una forma de control instantánea y completa, habilitada al procesar los datos de los trabajadores en la plataforma en tiempo real.

(Kellogg, Katherine, Valentine, Melissa y Christin, Angele, 2020, en Hidalgo, K y Salazar, 2020, p. 40)

En este orden de ideas, abordo los elementos negativos de las plataformas digitales, tomando como referencia lo que nos dice Cortina (2020), para él

estas plataformas son denunciadas reiteradamente como “sepultureras del salario, por incrementar la competencia en el mercado de trabajo deteriorando, no solo lo referente a los ingresos, sino también las condiciones laborales. Es que, en el fondo, la mutación tecnológica sin regulación de ningún tipo es la peculiaridad del momento. Las plataformas digitales son empresas, pero no son como las empresas sobre las que estamos acostumbrados a actuar jurídica y sindicalmente. Al recolectar datos de la comunidad en red, las plataformas no solo actúan como mediadoras (como ellas se autodefinen); también prescriben información que entra directamente en el proceso decisonal de los agentes participantes en el triángulo. No son solamente aparatos tecnológicos (como también les autodenominarse); poseen una entidad psicológicamente determinante. (Cortina, 2020, p.154)

Tipos de Plataformas Digitales

Existen diversas tipologías de plataformas digitales, a continuación presentamos algunas de ellas. Por su parte Ranz, et al. (2019) distinguen entre tres grandes grupos: plataformas de servicios de venta y alquiler; plataformas de profesionales o freelancers; y

plataformas que prestan el servicio subyacente las cuales desempeñan principalmente cinco actividades como las empresas de transporte, empresas de reparto de paquetería, mensajería y comida, empresas de limpieza y otros servicios a domicilio, empresas de cuidado de personas dependientes, empresas de guías turísticos y agencias de viajes. Los autores, señalan que lo que tienen en común este tipo de plataformas es lo fluido en su definición ya que pueden cambiar de denominación, forma jurídica, sectores de actividad o alguna otra característica que le traiga ventajas generalmente de tipo fiscal, laboral o de cualquier otro orden regulatorio.

Figure 1 Tipología de Plataformas de Ranz, et al (2019)



En esta misma línea, Kenney y Zysman (2016) distinguen cinco tipos de plataformas digitales: Plataformas para plataformas, que soportan el funcionamiento de otras plataformas como IOS, Amazon Web Services, etc.; plataformas de herramienta y soportan el funcionamiento de otras plataformas, éstas ponen a disponibilidad del público herramientas para construcción de software, incluyendo otras plataformas como GitHub y Zenefits; plataforma de ventas como Amazon, eBay y Mercado libre; plataformas que intermedian el trabajo como clockworker, Uber, Uber Eats, Rappi, etc.

En este tipo de plataforma entra una amplia gama de personas que realizan diversas actividades y que tienen distintos niveles de especialización.

Figure 2 Tipología de Plataformas de Kenney y Zysman (2016)



Respecto al tipo de plataformas que intermedian el trabajo encontramos dos clasificaciones, una en función del nivel de especialización y la otra por el tipo de interacción, es decir si es física o virtual y si el trabajo es desempeñado por un individuo o de manera colectiva.

De modo que, Picasso, I., Romero, F., González, S., & Maqueda, A. (n.d.) retoman la clasificación que utiliza el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) propuesta por Cañigual (2017) que clasifica las personas trabajadoras en plataformas digitales de intermediación de trabajo en una pirámide de cinco categorías que van de menos a mayor nivel de especialización. En la base sitúa a personas clasificadas como micro trabajadores que requieren un menor nivel de especialización y reciben ingresos monetarios bajos, en el siguiente nivel coloca a las personas trabajadores *bajo demanda*, estos responden a un atarea en particular, requieren de un grado mayor de especialización pero no una formación académica en particular, el tercer y cuarto nivel está compuesto por personas trabajadoras de

cuello azul y de cuello blanco, respectivamente, que realizan proyectos específicos que requieren de personas con una especialización académica, técnica o profesional más avanzada, en estos niveles, las tareas son asignadas de acuerdo al perfil de las personas y la calidad de sus entregas previas. En el quinto y último nivel están los especialistas cuyo perfil está enfocado en algún tipo de tarea, proyecto y que además cuenta con trayectoria profesional reconocida en el área, en este nivel la remuneración económica es elevada. Los autores señalan que entre más bajo se está en la pirámide, menor es la posibilidad de aceptar o rechazar un trabajo asignado.

Figure 3 Tipos de personas trabajadoras en plataformas según su nivel de especialización y de ingresos monetarios



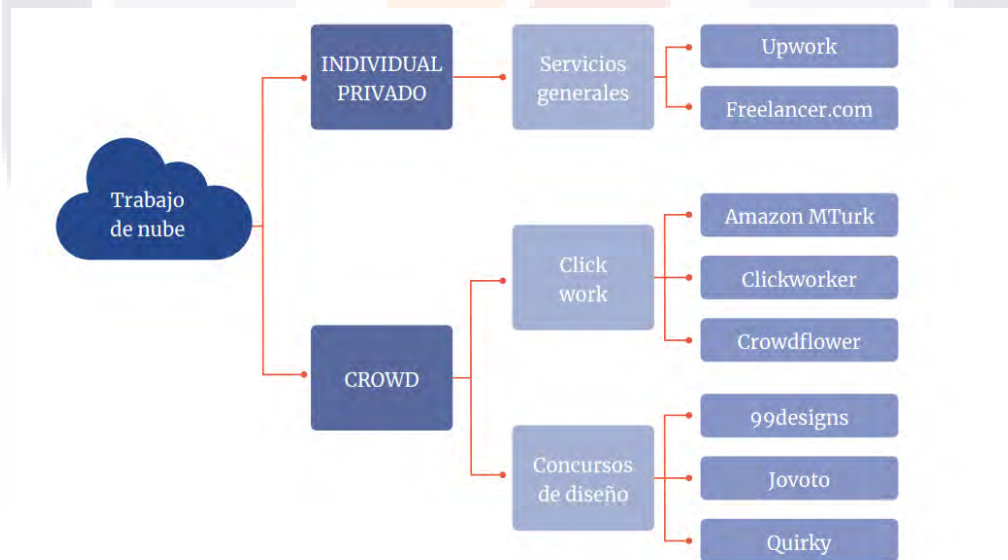
Nota. Figura tomada de Cañigueral, A (2017) El mercado laboral digital a debate.

Fundación COTEC para la Innovación, Madrid.

La otra propuesta es la que aporta la Organización Central de Sindicatos Finlandeses, en este caso, la subdivisión parte del lugar en el que se ejecuta el trabajo ya sea totalmente en línea o con presencia física, así diferencian entre el trabajo de nube que puede ser individual o colectivo y por otro lado se encuentra el trabajo *gig*, que se distingue del primero porque

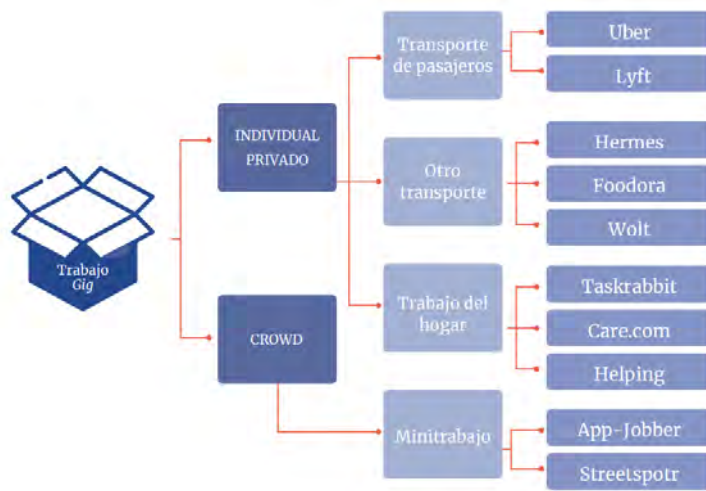
requiere contacto físico entre la persona trabajadora y el cliente, además de que estos deben encontrarse en la misma localidad. Estos trabajos suelen ser servicios que pueden completarse en lapsos de tiempo cortos asignados por la plataforma de manera constante, como los viajes Uber, las entregas de alimentos en Rappi o las tareas desempeñadas por los *taskers* como cuidar personas o mascotas, hacer limpieza, o permanecer en la fila para ser atendido en el banco. En este tipo de servicios, la plataforma asigna una persona distinta en cada ocasión, así no se genera una relación laboral o contacto permanente entre las personas trabajadoras y clientes. Incluso en caso de que la persona lleve a cabo un trabajo para un mismo cliente en repetidas ocasiones el contrato es con la plataforma y no con el usuario que solicitó el servicio, Picasso, I., Romero, F., González, S., & Maqueda, A. (n.d.)

Figure 4 Tipos de trabajo de nube



Nota. Figura tomada de Bökler, H, citado en Juntunen R, (2017) “Does the worker have a say in the platform economy? Central Organization of finnish Trade Union SAK.

Figure 5 Tipos de trabajo Gig.



Nota. Figura tomada de Bökler, H, citado en Juntunen R, (2017) “Does the worker have a say in the platform economy? Central Organisation of finnish Trade Union SAK.

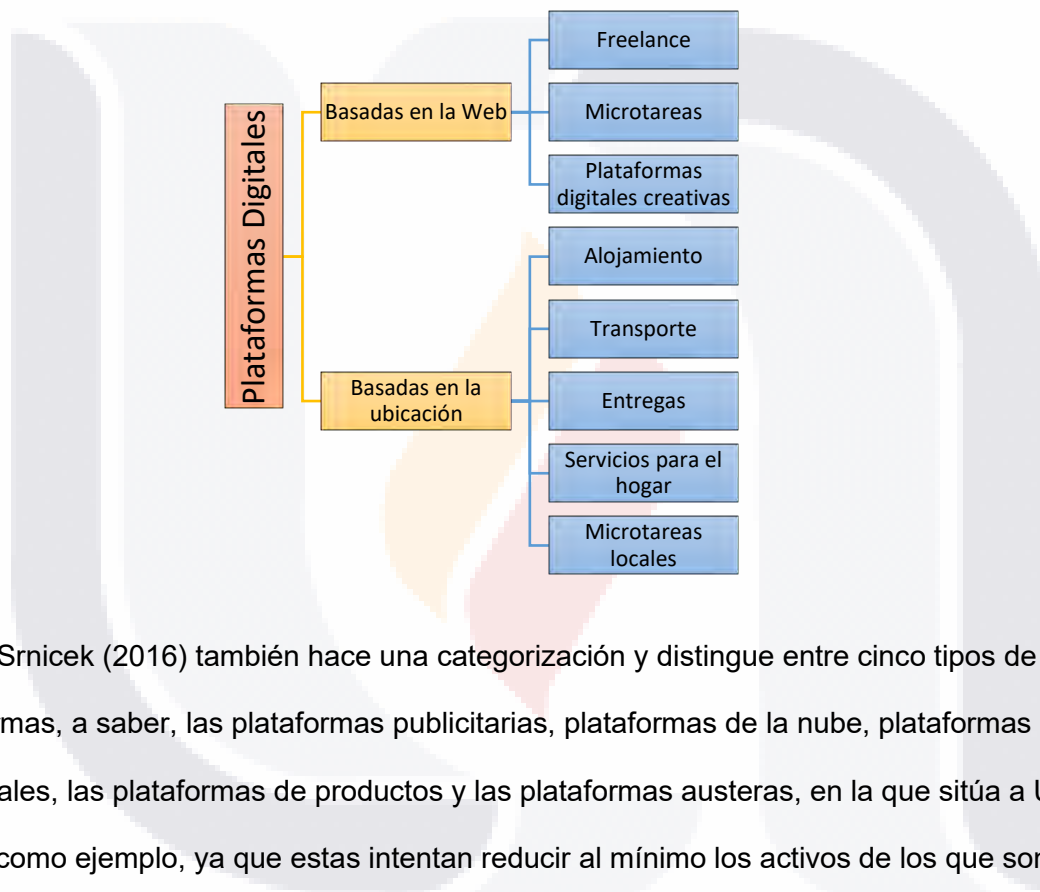
Aquí entra en juego el funcionamiento del algoritmo, ya que de él depende la asignación de tareas, entre otros aspectos, se toma en cuenta la cercanía geográfica, las evaluaciones de los clientes anteriores, el número de trabajos previos completados, que no se hayan rechazado pedidos anteriores y otros factores que no son explicados con claridad por la plataforma.

En la clasificación que hace Cañigueral (2017), es necesario mencionar que, aunque él distingue a los trabajadores por su nivel de especialización, esto en la realidad es distinto ya que en las encuestas revisadas más adelante se señala que un porcentaje de personas repartidoras tienen un nivel académico más alto que el mencionado por él, por lo que su clasificación no corresponde a lo encontrado en el contexto mexicano.

Por su parte en un documento de la OIT, se hace una distinción entre plataformas de trabajo basadas en la web que pueden ser individuales o grupales y que se subdividen en realización de trabajos “freelance como Upwork, realización de microtareas a través de plataformas digitales como AMT y final, ente el trabajo en plataformas digitales creativas

basadas en concurso como 99 designs. Por otro lado, coloca a las plataformas basadas en la ubicación, mismas que también pueden ser individuales o grupales y que subdivide en plataformas de Alojamiento como Airbnb, Transporte como Uber o Lyft, entregas, servicios para el hogar, por ejemplo, TaskRabbit y finalmente microtareas locales como Streetspotr.

Figure 6 Tipología de plataformas de la OIT



Srnicek (2016) también hace una categorización y distingue entre cinco tipos de plataformas, a saber, las plataformas publicitarias, plataformas de la nube, plataformas industriales, las plataformas de productos y las plataformas austeras, en la que sitúa a Uber y Airbnb como ejemplo, ya que estas intentan reducir al mínimo los activos de los que son dueños y así obtener ganancias mediante la mayor reducción de costos posibles. (es importante mencionar que en algunos casos una plataforma puede ser de distintos tipos como por ejemplo Amazon que se expandió hacia el mercado on-demand asociándose con TaskRabbit).

Figure 7 Tipología de plataformas de Srnicek



Plataformas

- Publicitarias
- De la nube
- Industriales
- De productos
- Austeras: Uber, Airbnb.

Plataformas austeras, para Srnicek (2018)

son las que operan a través de un modelo hipertercerizado, en el que los trabajadores están deslocalizados, al igual que el capital fijo, los costos de mantenimiento y el training, este modo de funcionamiento les permite ahorrar alrededor del 30% en costos laborales. (p.72)

Ejemplo de ello son AIRBNB y Uber, aplicaciones que además están construidas sobre otras plataformas de las que dependen como Google para los mapas. Otro elemento de gran relevancia es la importancia de los datos que recolectan estas plataformas, mismos de los que se sirve para predecir la demanda, conectar clientes cercanos y vigilar a sus “socios”. Para el Srnicek (2018) el boom de estas plataformas fue posterior al 2008.

En este trabajo me interesa, un tipo de plataformas austeras que son las plataformas de reparto, estas se definen como

... una forma más de empleo precario que se viene a agregar a la precariedad estructural que caracteriza al mercado de trabajo latinoamericano en general y argentino en particular. La novedad que las mismas parecen aportar, no obstante, radica en que constituyen una forma sencilla e inmediata de conseguir empleo e ingresos que, si bien son inestables, también son (formalmente) pasibles de ser incrementados según los esfuerzos y dedicación de cada repartidor. Estos rasgos hacen de las plataformas de reparto un horizonte atractivo, especialmente en épocas de contracción del mercado de

trabajo y crisis, lo cual se habría incrementado tras la implementación del ASPO, siendo declarado el reparto como una actividad esencial. (Haidar, J. Pia J. 2021, p. 95)

Teniendo como referencia las definiciones y tipologías presentadas, a continuación, abordo algunos datos de plataformas digitales de reparto, para posteriormente aportar datos de gran relevancia tomados de encuestas que se han hecho sobre el tema que nos ocupa.

Las plataformas de Reparto

Alrededor del mundo existen diversas plataformas de reparto, aquí se aportan algunos datos generales de las más populares en Latinoamérica revisadas en noviembre del 2023, como Uber Eats, Rappi, DidiFood y Devy, también se hace mención de Glovo, ya que estuvo un tiempo en Latinoamérica y ahora sigue teniendo una presencia importante en Europa, además de que las acciones de resistencia de los trabajadores de Reparto en España promovieron la Ley Rider que sienta un precedente muy importante en cuando a la regulación del trabajo en plataformas digitales.

Uber Eats, lanzada en 2014, en Santa Mónica como Uber Fresh, para después cambiar de nombre a Uber Eats, sus fundadores son Travis Kalanik y Garret Camp, con sede en San Francisco California; a la renuncia de su CEO Mark MacGann, entró Dara Khosrowshahi.

De acuerdo con la página oficial de Uber Eats, en septiembre del 2023 opera en numerosas ciudades de Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Estados Unidos, Francia, Guatemala, Irlanda, Italia, Japón, Kenia, México, Nueva Zelanda, Países Bajos, Panamá, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Dominicana, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Taiwán (República de China). De acuerdo con Ramos, (2021) en México en más de 70 ciudades.

Por su parte Didi Food, es una empresa de origen chino fundada por Cheng Wei, y lanzada en el 2019. De acuerdo con su página oficial, se encuentra en Colombia, Costa Rica, México y Perú, en México opera desde el año de su fundación y se encuentra en 38 ciudades y de acuerdo con Ramos (2021) llega a México en el 2019.

Rappi, empresa colombiana lanzada en 2015, Su CEO es Simón Borreno, en la que es posible pedir comida, súper y compras, farmacia, tener opciones de entretenimiento, comprar boletos de avión y hacer cuenta de ahorros fue fundada por Simón Borrero, Sebastián Mejía y Felipe Villamarín y hoy está presente en 9 países, todos de América Latica como Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay, y cuenta con oficinas en Bogotá, Sao Paulo y Ciudad de México, de acuerdo a Olmos (2023) opera en más de 350 ciudades y cuenta con más de 30 millones de usuarios activos.

Su caso es interesante ya que rápidamente a expandido los servicios que ofrece siendo los más recientes la oferta de compras de vuelos y la posibilidad de abrir cuentas de ahorros (Multiverticalidad)¹. Teniendo así, RappiTurbo (Entregas en 10 minutos), RappiCard, RappiTravel (compra de vuelos, renta de coches), y a decir de Olmos (2023) RappiMall (E-commerce), RappiCash (dinero en efectivo) RappiAntojo (cualquier artículo de cualquier tienda) RappiFavor (servicios de mensajería) RappiMobility (opciones de movilidad),

¹ En la nota reportada por Olmos (2023) Se señala textualmente: Esta incursión en otros campos, menciona Gutiérrez, aporta al negocio general de Rappi, porque genera una fidelización a la marca, además de que les permite evaluar cada vez más información y datos de los usuarios para conocer las tendencias del mercado y planificar su siguiente movimiento.

“Así es como nosotros evaluamos las oportunidades para invertir, aunado al hecho de que hacemos medición del mercado, del impacto de las iniciativas y hay todo un análisis financiero de retornos de la inversión (...) Porque nosotros sí nos vemos como la superapp de Latinoamérica”, afirma Gutiérrez.

“Este otro negocio tiene que ver con una frecuencia de compra distinta”, explica la ejecutiva. “No es como tu café de todas las mañanas o cuando necesitas una farmacia, pero es una de las necesidades que nosotros estábamos viendo en cuanto a usos y costumbres de los usuarios”. (Olmos, G, 2023, 10 de agosto, Expansión ¿Cómo Rappi se convirtió en una súper app, en la que encuentras hasta boletos de avión? (expansion.mx) Este fragmento nos da noticia de la forma en la que Rappi, ha usado los datos, el excedente conductual de sus usuarios para expandirse.

RappiEntertainment (música, juegos, eventos y apuestas). En su página oficial, señalan que cuentan con más de 60.000 repartidores en Colombia.

Devy, con más de 3,100 empresas México, Colombia y Panamá, opera Ciudad de México, Satélite, Guadalajara, Monterrey, Querétaro, Santa Fe, Mérida y Puebla.

Glovo, lanzada en España en el 2015, creada por el barcelonés Óscar Pierre cuando tenía 25 años, su cofundador es Sacha Michaud, ellos invirtieron 100.000 euros en la aplicación, ésta ofrece servicios de pedidos de comida, compras y regalos.

A decir de González, (2023) la plataforma estuvo primero en Barcelona, Madrid, Valencia, París y Milán, para después operar en Latinoamérica en países como Argentina, Perú, Ecuador, Panamá, Costa Rica, Honduras, Guatemala y República Dominicana, pero en 2020 la empresa vendió su negocio a Delivery Hero para centrarse en el mercado asiático y Europeo, en el 2022 adquirió Socialfood, plataforma de reparto de Italia, y a su vez Windelivery plataforma extremeña, Kitch y Mercadão empresas portuguesas, la segunda que conecta usuarios con supermercados, mercados de abastos, entre otros; también hizo esto con Lola Market de España. Está presente también en Egipto, Turquía, Rumanía, Casablanca, El Cairo, Bucarest y Estambul.

A inicios del 2022 Delivery Hero compró Glovo mediante intercambio de acciones, haciéndose propietaria del 94% de Glovo, ese mismo año debido a la problemática con los Glovers bajó su valor, aunque posterior a ello lanzó Glovo Fashion, dando la posibilidad de hacer pedidos relacionados con la moda, así se alió con marcas de ropa y ofrece este servicio de entrega en menos de media hora, a la fecha la empresa ha tenido múltiples sentencias González (2023).

Con una tasa de crecimiento orgánico del 80% en 2021 y 800 millones de euros en ingresos, Glovo opera en más de 1.300 ciudades en 25 países de Europa, Asia Central y África, con 15 millones de usuarios activos anualmente y 70.000 mensajeros mensuales realizando sus repartos. (Saborit, 2022)

Ifood, plataforma brasileña nacida en 2011, fundada por Patrick Sigirst, Guilherme Pinho Bonifacio y Gabriel Pinto, su CEO es Fabricio Bloisi y la empresa es controlada por Mobile ha probado su sistema en operaciones experimentales de entrega en 2020. La empresa tiene presencia en Argentina, Brasil y México, de acuerdo con una nota de Forbes de enero del 2022, la plataforma atendía 60 millones de entregas por mes en 1200 ciudades en las que también están asociados 270,000 establecimientos y 200,000 domiciliarios (Forbes Staff, 2022).

En Colombia estuvo presente, pero dejó de operar en el país en noviembre del 2022 debido a que Rappi acaparaba el 86% del mercado y con el argumento de que concentraría su negocio en Brasil donde tenía el 80% del mercado SA 25 de octubre del 2022.

Uso de Plataformas a Nivel Mundial

Actualmente el uso de las plataformas se ha extendido a nivel mundial, su expansión ha ido creciendo de manera muy rápida, en una nota de María Bastero de Marketing ecomerce, se reportan datos extraídos del informe Digital 2021 Global Overview Report de la agencia global We Are Social en colaboración con Hootsuite, menciona que las apps de comida a domicilio crecieron un 27% en tan solo 12 meses (Durante el 2020). A su vez, informa que el sector de comida a domicilio supera los 112.000 millones de euros a nivel mundial. En cuanto a la rentabilidad se indica que más de mil millones de personas han usado en 2020 al menos una

vez los servicios de una plataforma de este tipo y el gasto medio que han realizado es de 92.42 euros (112 dólares, o 2.226.96 pesos mexicanos).

En México el porcentaje de usuarios de entre los 16 y 64 años que han usado las plataformas de reparto de comida es del 63.7%, encontrándose en octavo lugar y siendo de los países que más usan este tipo de apps (Bastero, 2022).

Figure 8 Porcentaje por país de usuarios que han utilizado apps de reparto de comida a domicilio



Nota: Figura tomada de <https://marketing4ecommerce.net/>

En cuanto a la población que más utiliza este servicio, se encuentran los jóvenes de entre 24 y 34 años y en menor medida aquellos que están entre los 16 y 24 años (Bastero, 2022).

Figure 9 Porcentaje por edades de usuarios que usan apps de reparto de comida a domicilio



Nota: Gráfica tomada de <https://marketing4ecommerce.net/>

En cuanto al género, como se observa en la gráfica, tanto hombres como mujeres hacen un uso muy similar de estas plataformas, aunque el porcentaje es un poco mayor para las mujeres. De acuerdo con el estudio realizado, las seis empresas de reparto de comida a domicilio más importantes son Delivery Hero, con sede en Berlín y valorada en más de 17.000 millones de euros, operando en más de 40 países y asociada a más de 500,000 restaurantes (Bastero, 2022).

Aunque no opera en España, es la accionista principal de Glovo, la líder del food delivery en nuestro país. Sus caminos se cruzaron en 2018 cuando Delivery Hero empezó a participar en las rondas de financiación de Glovo. En la actualidad cuenta con alrededor del 26% de las acciones de la firma española (Bastero, 2022).

Actualmente, ambas pueden presumir de ser las pioneras del Quick Commerce Una nueva forma de repartir a domicilio en la que la entrega de los productos se produce de manera

casi instantánea dónde y cuándo lo necesiten los consumidores. Por ejemplo, Delivery Hero ya está entregando artículos en media hora, o incluso en menos tiempo (Véliz, 2021).

Las otras empresas son Just Eat Take Away, una firma angloholandesa que tuvo sus inicios en el 2020 y que tiene intención de diferenciarse de otras plataformas implantando un nuevo modelo de negocio llamado Scoober, basado en una red de repartidores con contrato laboral (Bastero, 2022).

Food Panda, plataforma que es propiedad de Delivery Hero desde diciembre de 2016, tiene presencia en 50 países sobre todo en la zona Asia-Pacífico. La compañía se ha asociado con más de 115.000 restaurantes en 246 ciudades y cuenta con más de 80.000 repartidores (Bastero, 2022).

Uber Eats, nacida en 2014 como un experimento ha aumentado su presencia y adquirió Postamates, otra grande compañía de reparto de comida a domicilio. A decir del informe, su director ejecutivo Dara Khosrowshahi, comentó que esperan que lograra rentabilidad en el año 2022 (Bastero, 2022).

Glovo, firma española surgida en 2014, tiene presencia en 22 países y 700 ciudades, a nivel mundial cuenta con 8 millones de usuarios (Bastero, 2022).

Encuestas Realizadas en México

Además, se han revisado algunas encuestas que aportan datos importantes para el tema que nos ocupa, así la Encuesta² realizada por el Instituto de Estudios sobre Desigualdad realizada el 29 de mayo del 2020.

² Encuesta disponible en: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd_FezmcJIYcDRZbDmMb7RJ1mpN44N3xcY-KCwOd0nPLGY-sQ/viewform

1. INDESIG (Instituto de Estudios sobre Desigualdad) Encuesta Gatitos contra la desigualdad³

La encuesta *condiciones laborales de repartidores* realizada por la organización Gatitos contra la desigualdad, aporta información importante, señalando que en México hay más de 15.000 repartidores trabajando para aplicaciones digitales de reparto. Asimismo, reportan que “la mediana de las utilidades que se quedan los repartidores es de \$42 por hora, mientras que el 25% inferior (cuartil I) gana \$26 o menos, y solo el 25% con más ingresos (cuartil IV) gana más de \$54 por hora.” (Gatitos contra la Desigualdad, 2020, parr. 5)

Figure 10 Utilidades por hora, generadas por repartidorxs de apps



Nota: Gráfica tomada de (Gatitos contra la Desigualdad, 2020)

En su encuesta también muestran que en la cuestión de seguridad:

³ https://www.animalpolitico.com/el-ronroneo/economia-de-chambitas-las-condiciones-laborales-de-repartidorxs-de-apps/?fbclid=IwAR0RNIUIkUmWM5iQAAswWuICSFe_AEGpeb1GZUrlZ1QVzfZH_Lk_AgAh3b4

El 62% de los repartidores encuestados dijo haber sufrido un accidente durante su horario de trabajo, y 10% de ellos requirieron hospitalización. Al preguntarles por el apoyo de la empresa, sólo 7% respondieron haber recibido asistencia; así mismo, respondieron que la empresa se preocupa más por el pedido, incluso pidiendo realizar la entrega antes de buscar atención médica. Las principales causas de accidentes son los automovilistas y los baches en el pavimento. (Gatitos contra la Desigualdad, 2020, parr.6)

De hecho, 28.6% de los encuestados afirmó haber sufrido algún tipo de robo, la mayoría de ellos mientras entraban al restaurante a recoger el pedido. A algunos repartidores han perdido entre 2 y 4 bicicletas de este modo, mientras que otros han reportado haber sido abordados con armas de fuego para entregar sus pertenencias, su moto y hasta la mochila térmica con nuestras croquetas. (Gatitos contra la Desigualdad, 2020, parr.7)

En cuanto al tema del control y vigilancia por medio del algoritmo, señalan lo siguiente:

Si no cumples, te pueden castigar o incluso desactivarte, como si fueran tus jefes... pero que "no son tus jefes". Respecto a esto, más de la mitad de los encuestados ha sido castigado por las empresas para las que reparte y 43% incluso ha sido desactivo para poder continuar realizando pedidos. Tú, cómo "socio", lo único que puedes hacer es aceptar todos sus términos o dejar de repartir. (Gatitos contra la Desigualdad, 2020, par,8)

Otra encuesta fue realizada en el 2021 por el Colegio de México en un estudio Titulado *El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales*. Su objetivo fue realizar un diagnóstico del trabajo de repartidores de plataformas digitales que

funja como base para el diseño de propuestas de política pública que mejoren las condiciones laborales y de seguridad en la Ciudad de México. Así, a través de un enfoque mixto se levantó una encuesta a 1, 008 personas repartidoras, en la que se encuestaron 820 hombres y 188 mujeres, haciendo una distinción por edades:

Menores de 25 años (39.7%), entre 26 y 40 años (41%) y mayores de 40 años (18.7%) y también según el tipo de transporte utilizado: motocicleta y motoneta (52.7 %), bicicleta (31.2 %), a pie (12.1%) y coche (4.2%) ... Los principales temas de la encuesta son: I.- El perfil sociodemográfico; II.- La trayectoria educativa; III.- La trayectoria laboral y el trabajo en plataforma; IV.- La protección y la seguridad; y V.- La organización de las personas repartidoras (Alba et al., 2021).

Además, en esta investigación se realizaron entrevistas a repartidores, usuarios y responsables de restaurantes, asimismo, se recurrió a los grupos de enfoque con repartidores

De las entrevistas a repartidores, se concluyó lo siguiente:

- Razones por las que están en este trabajo: La facilidad de acceso, los ingresos y la flexibilidad
- Inconvenientes: Los ingresos han ido decreciendo, el algoritmo es un ente que se percibe como un ente opaco, arbitrario y se le tiene temor, se requiere estar conectado de manera casi permanente, el trabajo es de tiempo completo y los horarios se han extendido por el aumento de la competencia, además de que no hay posibilidad de mejora y se le percibe como un empleo de largo plazo ya que hay escasas de oportunidades en el mercado laboral (Alba et al., 2021).

Al abordar las aspiraciones, se señala que se pretende iniciar pequeños negocios que permitan prosperar, mayor regulación y la homologación de beneficios, normas y sanciones

entre plataformas, la protección frente a riesgos, además los repartidores cuestionan la autopercepción de emprendedores, reclaman derechos y mejores condiciones laborales. Manifiestan disposición para pagar una cuota para obtener la protección social y se han gestado formas de organización colectiva (Alba et al., 2021).

De las entrevistas en el estudio realizado por Alba et al. (2021) a usuarios o clientes de los servicios, en el estudio se concluyó que:

- Están informados y sensibilizados sobre las condiciones de trabajo precarias de las personas repartidoras.
- La totalidad de los entrevistados estarían dispuestas a que se les agregara un % del total de su compra para destinarlo a protección social de personas repartidoras.
- Prevención de accidentes fatales: Dar a conocer reglamentos y realizar Campañas de información (concertadas entre autoridades y plataformas) y cursos de capacitación para los repartidores.

Respecto a las entrevistas a responsables de restaurantes, se realizaron entrevistas a altos dirigentes de la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC) de la Ciudad de México y dueños de pequeños negocios de industria de restaurantes, de la alimenticia, cafeterías y distribución de vinos. En este ámbito, la mayoría consideran que las plataformas han llegado para quedarse, todos ellos reconocieron la importancia y utilidad de estas plataformas, pero, por otro lado, son muy críticos ya que, a partir de la pandemia, las aplicaciones incrementaron sus comisiones por lo que a ellos les dejó un poco margen de ganancias, además de que han señalado el mal trato que las plataformas dan a sus repartidores (Alba et al., 2021).

Otros de los datos importantes aportados por esta investigación es que surgieron proyectos grupales por zonas, por ejemplo, el Colectivo Tlacuache (plataforma que de entrega cuya comisión es menor a la de las plataformas, o el colectivo Vegan Expres Bicimensajería que únicamente cobra el costo del envío y éste se le destina al repartidor. (Alba et al., 2021)

A decir de Alba et al., (2021), la mayoría concibe a los repartidores como trabajadores independientes y no están de acuerdo en que las plataformas o restaurantes les proporcionen seguridad social, promueven la idea de que los repartidores se hagan cargo de generar un mecanismo que genere ganancias para cubrir seguro de accidentes, de cobertura de salud y préstamos. Respecto a la prevención de accidentes coinciden con propuestas de repartidores de crear vías alternas a las ciclistas e introducir un gobernador de velocidad en las motocicletas.

Las conclusiones del grupo de enfoque con las empresas de plataformas digitales fueron que estas buscan seguir manteniendo su estatus de intermediarias, consideran que sería imposible brindar derechos laborales, y señalan que el modelo tiene beneficios como la flexibilidad del trabajo. Por otro lado, reconocen la vulnerabilidad de los repartidores, así como la necesidad de poner en discusión esquemas de seguridad social y protección al trabajo (Alba et al., 2021).

Así, los principales hallazgos de los que dan noticia son que no es un trabajo sólo desarrollado por jóvenes, ni es sólo para estudiantes, ni personas de baja escolaridad, no es un trabajo secundario ni ocasional, hay mayor exclusividad de la esperada y la flexibilidad y libertad es relativa. Se confirmó la resistencia de las plataformas a reconocer derechos laborales, usuarios estarían de acuerdo en contribuir a la protección de los repartidores, los repartidores, por su parte, esperan apoyo del gobierno sin acciones hostiles hacia las plataformas (Alba et al., 2021).

Formación de Organizaciones a Nivel Mundial

A partir de las condiciones de precariedad laboral, de los problemas de inseguridad, y riesgos que corrían los repartidores, se fueron articulando organizaciones de diferente tipo en todo el mundo, desde grupos de WhatsApp para apoyo en cuestiones de seguridad y accidentes, hasta sindicatos y una unión que aglutina múltiples organizaciones, académicos y abogados. De modo que a través de un rastreo de éstas y tomando como fuentes notas periodísticas y sitios oficiales de Facebook de las agrupaciones, se localizaron en países como Argentina, Ecuador, Colombia, Chile, Brasil, Perú, Costa Rica, México, Paraguay, España, Italia, Estados Unidos, Francia, Japón, Alemania, Bélgica, Reino Unido, Nigeria, Suiza, Australia y Bruselas.

Figure 11 Mapa de organizaciones de reparto



Mapa de elaboración propia.

En este apartado presento algunas de ellas⁴, esta revisión no pretende ser exhaustiva, sino mostrar una panorámica de las organizaciones con mayor visibilidad en medios de comunicación y en redes sociales, éstas aparecen a continuación ordenadas de acuerdo con el país al que pertenecen y en su mayoría se presenta una breve descripción de cada una, además de integrar información recabada en entrevistas a líderes de algunas organizaciones:

Argentina: Sindicato de base de Trabajadores de Reparto por Aplicación⁵ (SiTraRepA):

es el primer sindicato nacional de base de trabajadores de reparto por aplicación.

Agremia a los y las trabajadores y trabajadoras que presten servicios a través de aplicaciones de reparto, de cualquier categoría, y forma de contratación. Constituye su objetivo el ejercicio de todos los derechos y acciones tendientes al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los y las trabajadores y trabajadoras que representa y la defensa de sus intereses. (Sitrarepa, 2021)

El SITRAREPA nació durante la pandemia y construyeron espacios de encuentro que llamaron paradas solidarias en las que llevaron elementos como café, herramientas para arreglar las bicicletas, también convocaron a manifestaciones, se han movilizó en distintas ocasiones al ministerio del trabajo y han participado en huelgas internacionales, además de llevar a cabo acciones jurídicas en diferentes consulados (Hevia y Ramírez, 2023).

Otras organizaciones del mismo país son Agrupación Trabajadores de Reparto (ATR) surgida en el 2018 y de acuerdo con Hevia y Ramírez (2023) la agrupación organizó los reclamos de los repartidores vinculados a los accidentes laborales y han tenido intervenciones

⁴ Estos hallazgos son de un mapeo realizado a partir de la revisión documental, los datos no agotan la cantidad de organizaciones que hay en cada país, ni el total de países en los que hay este tipo de organizaciones.

⁵ https://web.facebook.com/sitrarepa/?_rdc=1&_rdr

en los paros nacionales e internacionales y han realizado labor de acompañamiento en solicitudes de justicia por parte de los familiares de las víctimas.

Por su parte, #NiUnRepartidorMenosArgentina⁶ que está vinculada con #NiUnRepartidorMenos en México, y de acuerdo con Negri, S, (2020) en Hidalgo, K y Salazar, C, (2020) “En menos de un año, los trabajadores de Rappi iniciaron la movilización: organizaron un paro en julio de 2018 y, en octubre de 2018, repartidores de Rappi y Glovo crearon la Asociación de Personal de Plataformas (APP)”. p.41, A decir de Riveiro (comunicación personal, 28 de marzo del 2023) la organización #NiUnRepartidorMenos Argentina se formó después de la toma de las oficinas de Pedidos Ya. Cuando se levantó la toma él siguió organizándose y contactó a #NiUnRepartidorMenos México, del diálogo con esta otra organización comenzó a formar NiUnRepartidorMenos Argentina y posteriormente NiUnRepartidorMenos Internacional, a su vez se buscó también abrir juntos una organización en otros países como Paraguay, Chile, Uruguay y Colombia; actualmente esta agrupación tiene por objetivo constituirse como ONG.

Además, “un grupo de trabajadores de delivery de Mar del Plata propusieron a la Secretaría de Seguridad de esa ciudad, el uso de una app para denunciar robos y asaltos. El diseño de la aplicación fue realizado por integrantes mexicanos de Ni Un Repartidor Menos.” (Montesino, 2021)

Ecuador: en este país existe el Colectivo Glovers_Ecuador, una organización de trabajadores de aplicaciones de reparto. A la par se encuentra el Observatorio de plataformas⁷ Quito, Ecuador (Hidalgo & Salazar, 2020)

⁶ <https://www.facebook.com/ONGNiUnRepartidorMenos>

⁷ <https://ecuador.fes.de/news-list/e/ciclo-de-webinars-observatorio-de-plataformas>

El Observatorio de Plataformas es un espacio pensado desde perspectivas feministas. Es el resultado de la colaboración de investigadorxs, activistxs y trabajadorxs que cuestionan las condiciones laborales, el manejo de datos y vulneraciones a la vida de quienes transitan este modelo de mercado. Creemos que es necesario generar momentos de diálogo, crítica y lucha. (Ciclo de Webinars | Observatorio de Plataformas, 2020).

En Ecuador también se encuentra el FRENAPP (Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador)

Una organización Sindical por Rama fundada el 7 de octubre de 2021, conformada por los trabajadores/as de plataformas digitales, cuyas funciones se caracterizan por ser domiciliario, riders, repartidor, mensajero, auxiliar de compras (Shoppers), conductor de taxi, paseador de perro, personal de soporte y toda persona que trabaje para una plataforma digital. Esta organización velará por que se garantice el derecho a ser reconocidos como trabajadores/as: en consecuencia, poder acceder al trabajo digno con un ingreso justo y protección. El Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales garantiza una asesoría legal para los trabajadores a quienes sean vulnerados sus derechos (FRENAPP, 2023, p.5).

Colombia: UNIDAPP⁸ Unión de trabajadores de plataformas es una “Organización sindical de los trabajadores de plataformas digitales en Colombia por la defensa de los derechos laborales” (UNIDAPP Unión de trabajadores de plataformas, 2020).

De acuerdo con Colina (2022) el 8 de octubre del año 2020, día en que se realizó el cuarto Paro Internacional de Repartidores, se fundó la UNIDAPP por decisión de 25

⁸ https://web.facebook.com/groups/2832830006944841/?_rdc=1&_rdr

trabajadores de diferentes plataformas digitales como Rappi, domicilios.com, Uber Eats, Didi, entre otros.

Este día fue muy significativo para los trabajadores de plataformas a nivel mundial ya que participaron más de 36 países y 60 organizaciones salieron a protestar por toda la precariedad que vivimos no solo en Colombia sino también a nivel mundial. (Colina, J, 2022 P.4, p.2)

Hevia y Ramírez (2023) comentan que es el primer sindicato por Rama de trabajadores de plataformas en Colombia y a la fecha cuentan con una aplicación digital para afiliar a los trabajadores.

También se encontró el Movimiento Nacional de RepartidorXs de plataformas Digitales (MNRPD⁹) “Organización de hechos de los trabajadores de plataformas digitales en Colombia de la mano con la organización sindical Unión de trabajadores de plataformas UNIDAPP” (MNRPD Movimiento Nacional de Repartidores de plataformas digitales, 2021)

“El 15 de agosto se organizan los trabajadores en una huelga de más de 3000 rappideros como los denomina la empresa Rappi esto debido a la llegada de la pandemia se precariza esta modalidad de trabajo y salen a exigir mejores condiciones. Se forma el movimiento MNRPD. (Colina, J, 2022, P.3.p1.)

El MNRPD dio origen al UNIDAPP mencionado líneas arriba, éste actualmente tiene directivas a nivel Nacional en Santa Marta, Barranquilla, Medellín y Bogotá, a la fecha cuenta con más de 1600 afiliados de los cuales el 95% son trabajadores de Rappi (Hevia y Ramírez, 2023).

⁹ <https://web.facebook.com/groups/381858842848494/about>

En Colombia, además se encuentran organizaciones como el Sindicato Nacional de Trabajadores de Aplicaciones por Colombia (SINATRAP¹⁰), Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales y Mensajería (UNIMEDP¹¹) que en conjunto con UNIDAPP han realizado actividades conjuntas como la rodada realizada del 28 de abril al 01 de mayo del 2023 (Hevia y Ramírez, 2023).

Chile: “Existen asociaciones de conductores de aplicaciones y repartidores (Acua Chile, Riders Unidos Ya), pero no son reconocidas formalmente por las plataformas.” El objetivo de Acua Chile¹² “es luchar vehementemente para defender los derechos de los trabajadores y la calidad de vida familiar, tanto a nivel local como nacional”. (ACUA CHILE A.G, 2018). La organización Riders Unidos Ya Chile se fundó en el año 2020 y el objetivo que se plantean es que tanto las empresas como los estados los reconozcan como trabajadores, su organización realizó una demanda colectiva con la que lograron que se les reconociera el tiempo prestado a la empresa y el pago correspondiente (Hevia y Ramírez, 2023).

Por su parte, Riders Unidos Ya¹³, señalan: “Somos trabajadores y trabajadoras del reparto a través de plataformas en Chile...” (Riders Unidos Ya Chile, 2020) Cabe mencionar que en la imagen de portada muestran vínculos con otras organizaciones y con el Friedrich Ebert Stiftung.

Brasil: Entregadores Antifascistas Treta no Trampo¹⁴ “is the name of a movement that has emerged in Brazil at the height of the Covid-19 pandemic in 2020. This movement has been focused on the public denunciation of labor conditions of food delivery workers in Brazil, under

¹⁰ <https://twitter.com/sinatrapAgremi/media>

¹¹ https://www.instagram.com/p/CbjVNgns54p/?img_index=1

¹² <https://web.facebook.com/ACUA-CHILE-AG-488752321601647/>

¹³ <https://twitter.com/riderunidosyacl?lang=es>

¹⁴ <https://twitter.com/tretanotrampo> Instagram: <https://www.instagram.com/tretanotrampo/>

the gig economy” (*Entregadores Antifascistas*, 2022). Esta organización fue fundada por Paulo Galo y llevaron a cabo el #BrequeDosApps. (*Entregadores Antifascistas*, 2022). Además de esta agrupación se encuentra “Já Basta”, un colectivo fundado en el 2019, a decir de Hevia y Ramírez (2023) esta organización comenzó su lucha en la calle motivada por el sentimiento de injusticia provocado por las condiciones precarias de su trabajo.

Perú: Glovers Perú sigue siendo el principal embrión organizativo de los repartidores de Glovo; este ha permitido gestionar ayudas humanitarias, como donaciones de alimentos para algunas familias de repartidores”. (Dinegro, 2020, p.78)

Costa Rica: Glovo CR, “En los últimos meses se ha visto una organización de resistencia que comienza a despuntar en redes sociales como Instagram (Glovo CR) y diferentes grupos en Facebook y que han participado con una enorme generosidad en los estudios que hemos realizado”. (Artavia, 2020, p.128)

Paraguay: SINACTRAM¹⁵ Sindicato de trabajadores en Moto y afines, a propósito de la fundación de esta organización Ferreira (Comunicación personal, 27 de abril, 2023) comenta que él estaba trabajando como repartidor para una empresa farmacéutica, y otros compañeros trabajaban para las aplicaciones cuando se declaró la pandemia, él fue despedido al pedir insumos de seguridad e higiene y los repartidores de aplicación estaban recibiendo insumos insuficientes, también comentó:

estaba latente la idea de unirnos porque se veía venir algo feo, porque de estar protegido en pandemia, nos declararon esenciales, pero sin ninguna ayuda, nosotros anduvimos en las calles, pero desprotegidos o tuvimos que solventar nuestra protección, y ahí surgió la idea, en plena pandemia, ya no, era insostenible, nos

¹⁵ <https://www.facebook.com/Sinactram>

juntamos esos 140 compañeros y fundamos lo que hoy es el Sindicato de Trabajadores en Moto y afines, y ahí comenzó la lucha. (F. Ferreira, comunicación personal, 27 de abril, 2023)

España: en España se encuentran el Sindicato Free Riders, de España y Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO).

Italia: En este país se ubica Riders Union Bologna¹⁶, organización política de riders y activistas sociales. Y Deliverance Milano¹⁷, organización sindical de apoyo autoorganizada.

EUA: Mobile Workers Alliance¹⁸ que se definen como profesionales detrás del éxito de plataformas como Uber, Lyft, Postames, entre otras, y dicen unirse para luchar por la justicia, (Mobile Workers Alliance, 2019)

Francia: Colectivo de Repartidores Independientes “un grupo que trabaja sobre cuestiones laborales para los repartidores” (Alderman, 2019). En este país también se encuentra el Sindicato Confederación General del Trabajo (CGT).

Japón: Una organización en este país es Uber Eats Union Japón.

Además de las mencionadas anteriormente, también existen:

“CLAP en Francia, Liefern am Limit en Alemania, Koeriers Collectief/Collectif des coursier.e. s en Bélgica y la York Courier Community en el Reino Unido, [estas organizaciones] adoptaron un nombre para coordinar sus acciones y forjar una identidad colectiva”. (cf. Churchill 2019; Ford & Hannon 2019)

¹⁶ <https://www.facebook.com/ridersunionbologna>

¹⁷ <https://www.facebook.com/deliverancemilano>

¹⁸ <https://mobilealliance.org/>

En Bélgica, Coursiers en Lutte (mensajeros de lucha) reclamaron ajuste en sus tarifas, pago de horas extras, así como bono nocturno, señalando que arriesgan la vida en cada entrega y no tienen seguridad social que cubra los daños; comentan que en su país el 80% de los trabajadores de reparto están indocumentados y laboran con cuentas rentadas con miedo a expresarse por la necesidad de llevar el sustento a sus hogares (Hevia y Ramírez, 2023).

Además, a partir de su participación en acciones globales se deduce que hay este tipo de organizaciones en países como Nigeria, Suiza, Australia y Bruselas.

Ahora bien, en México encontramos: #Niunrepartidormenos¹⁹, Cooperativa Mapache²⁰, sindicato Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación²¹ (UNTA), Nosotrxs, Gatitos contra la desigualdad²², Sindicato Independiente de Repartidores por Aplicaciones (SIRA Apps) México²³, Delivery mujeres, #NiUnaRepartidoraMenos²⁴. Colectivo Tlacuache (plataforma que de entrega cuya comisión es menor a la de las plataformas, o el colectivo Vegan Express Bicimensajería, Repax Aguascalientes.

#NiUnRepartidorMenos, surgió el 27 de noviembre del 2018, con la finalidad de apoyar a repartidorxs fundada por Saúl Gómez, a raíz del fallecimiento de José Manuel Matías al ser atropellado en su primer día para trabajar para UberEats. En su página señalan que buscan ser un apoyo para sus compañeros sin que su pertenencia sea forzada y sin exclusividad, además de canalizar a las instituciones adecuadas el apoyo ante emergencias, a la vez tienen mesas

¹⁹ <https://www.facebook.com/search/top?q=niunrepartidormenos>

²⁰ <https://www.facebook.com/GpoMapache>

²¹ <https://www.facebook.com/UNTAMexico/>

²² <https://www.facebook.com/GatitosVsDesigualdad>

²³ https://m.facebook.com/sirapps/posts/464937154095854/?refsrc=deprecated&_rdr

²⁴ <https://twitter.com/niunarepamenos>

de trabajo con las apps en las que exponen las inconformidades que tienen hacia ellas (<https://niunrepartidormenos.org.mx/>).

Llama la atención que el nombre es antecedido por una etiqueta, en este sentido Rossana Reguillo escribe

Ningún nombre es neutro y toda forma de nominación y autonominación tiene implicaciones fuertemente políticas. El plural de #We are the 99% y el singular de #YoSoy132, antecidos por un hashtag, son más que sustantivos espontáneos o ingeniosos; se trata de autorreconocimientos que operan como signos, como emblemas y especialmente como condensación de un «nosotros» en la construcción de una narrativa emancipatoria que, como ya he señalado, se desplaza a través de las distintas superficies de inscripción: de la red a la calle y viceversa, en un reenvío constante de sentido. (Reguillo, 2017, p.)

Sobre el surgimiento de #NiUnarepartidoraMenos Paola Ángel comentó:

Nace el 20 de junio del 2020, a causa de saber las problemáticas de repartir con las mujeres, el acoso, agresiones, intento de violaciones, y en nuestro caso, bueno, el de una amiga de una compañera que fue secuestrada siete días por un cliente, ese es nuestro caso el caso más fuerte que tenemos con una compañera y que lo tenemos en registro, igual como trabajadoras repartidoras merecemos mejores tratos estando en las calles con las aplicaciones y con las mismas autoridades así como muchas han intentado levantar denuncias. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de mayo, 2023)

En Aguascalientes se encuentra Repax,

Repax es una agrupación que se formó en la ciudad de Aguascalientes y que abarca también la ciudad de Zacatecas, su finalidad es llevar a cabo las actividades de reparto, pero en trato

directo de los trabajadores de reparto con los restaurantes coordinándose mediante un grupo de WhatsApp. Luis, el administrador del grupo había estado previamente en otros grupos, pero al surgir problemáticas internas decidió fundar Repx, de modo que a 24 de mayo del 2023 cuando se realizó la entrevista, el grupo contaba con 102 repartidorxs con servicio a más de 200 restaurantes y estaban comenzando a usar su propia aplicación llamada Repax Deli.

La cooperativa Mapache también es de la Ciudad de Aguascalientes, la cooperativa está formada por trabajadorxs de reparto que laboran para las plataformas pero también en la cooperativa, han hecho vinculación directa con restaurantes y hacen las entregas para ellos, en la entrevista informal que tuve con ellos conversamos sobre distintos temas, entre ellos las problemáticas, formas de afrontarlas, y sobre su reciente invitación a formar parte de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación.

Además de estas agrupaciones locales, las organizaciones de reparto formaron Unidos World Action, una organización compuesta por más de 30 agrupaciones de distintos países del mundo, que de acuerdo su página oficial²⁵ lucha por los derechos de los trabajadorxs contra gigantes de la tecnología como Uber, Lyft, Deliveoo, Glovo, Pedidos Ya y otros. También señalan que están haciendo escuchar las voces con acciones internacionales frente a representantes de Estados Unidos y Bruselas, el mensaje que quieren que sea escuchado es la pelea por los derechos, y su reconocimiento como trabajadores. A propósito, Néstor Riveiro comentó que

...se hizo un grupo donde se llamaba Unidos World Action donde realmente lo integrábamos todos ese grupo, empezó siendo un grupo de WhatsApp y después se fue armando como una coordinadora dónde lo integraban investigadores, abogados y

²⁵ <https://unidosworldaction.com/>

repartidores de diferentes organizaciones (Néstor Riveiro, comunicación personal, 28 de marzo, 2023)

Así, en cada país se fue gestando alguna organización y en cada país se fueron haciendo evidentes las condiciones precarias de trabajo, lo expuestos que están a los riesgos y gracias a la mediación de la tecnología, que en algún momento sólo servía para la gestión de las plataformas se convirtió en un medio para organizar las inconformidades, dado que las aplicaciones tienen presencia en múltiples lugares alrededor del mundo, en esos múltiples lugares fueron brotando las formas de organización y se fueron tejiendo redes de solidaridad.

Como vemos, existen una gran variedad de organizaciones a nivel internacional, todas ellas con inconformidades con el modelo de trabajo de las plataformas que van desde las condiciones de precariedad laboral, los riesgos que se afrontan, hasta consecuencias como la muerte al realizar el trabajo de reparto.

Es posible observar también que sus estructuras son diferentes, encontramos organizaciones sindicales, colectivos, cooperativas y grupos de WhatsApp, mismas que tienen distinto grado de incidencia en las políticas públicas, así como distintas prácticas de resistencia y cuidado.

Estas agrupaciones, que van desde grupos de WhatsApp hasta sindicatos y una unión internacional, ejemplifican el concepto de cuidado de sí propuesto por Foucault, en el que los individuos toman conciencia de su situación y se organizan para transformarla. Los repartidores han reconocido su precariedad y han decidido cuidar de sí mismos y de sus compañeros mediante la acción colectiva. El surgimiento de estas organizaciones puede entenderse como una forma de resistencia frente a las prácticas de las empresas de reparto y al modelo económico de la gig economy. Al organizarse y movilizarse, los repartidores cuestionan y

desafían las relaciones de poder existentes, buscando el reconocimiento laboral para así obtener condiciones laborales justas.

Asimismo, estas agrupaciones representan una forma de cuidado de sí a nivel colectivo, ya que, al unirse, encuentran formas de protegerse mutuamente, compartir recursos y herramientas, y generar espacios de diálogo y apoyo emocional frente a las adversidades que enfrentan en su trabajo.

La noción de cuidado colectivo planteada por The Care Collective (2020) se ve reflejada en estas organizaciones, que buscan construir redes de apoyo y solidaridad entre los trabajadores, al tiempo que luchan por la justicia y la dignidad en el trabajo.

En resumen, las organizaciones de repartidores a nivel mundial ejemplifican la articulación de prácticas de cuidado colectivo y resistencia frente a las condiciones precarias impuestas por el modelo económico dominante. A través de la acción colectiva, estos trabajadores ejercen el cuidado de sí y buscan transformar las relaciones de poder existentes, reivindicando su dignidad y derechos laborales.

Paros Internacionales

Las plataformas digitales de reparto surgieron en el 2009, la primera fue la empresa Uruguay Pedidos Ya (Después comprada por Delivery Hero) y estas fueron emergiendo paulatinamente, como vimos en el capítulo anterior, los grandes monopolios como Delivery Hero y Uber Eats surgieron en 2011 y 2014 respectivamente, seguidas por las más pequeñas Glovo y Rappi en 2015, y DidiFood en 2019. Ya para este año se avecinaba la pandemia por el COVID 19, que tuvo gran impacto en la forma de consumo debido al aislamiento obligatorio y a que los trabajadores de reparto fueron considerados trabajadores esenciales, de modo que para esa fecha se agudizaron sus condiciones de precariedad ya que algunas empresas bajaron las

tarifas de entrega, no entregaron material de higiene suficiente y se aumentó el riesgo de trabajo debido a estar expuestos al contagio.

De modo que las alianzas que tenían entre trabajadores que ya habían formado colectivos o grupos de WhatsApp sirvieron como base organizativa para los cinco paros a nivel internacional.

Durante el 2020, se realizaron cuatro paros y en 2021 tuvo lugar el quinto paro internacional, cada uno con participación de diferentes organizaciones y de distintos sitios geográficos, a continuación, presento información relevante de cada uno, incluyendo las demandas de los grupos implicados y sus logros.

Primer Paro Internacional

Como comentaba, al declararse la pandemia mundial por el COVID 19, los trabajadores de reparto por aplicación fueron declarados trabajadores esenciales por lo que siguieron laborando diariamente, pero su labor tuvo que desempeñarse bajo condiciones muy riesgosas ya que las empresas no les proporcionaron elementos de seguridad e higiene necesarios o bien, estos fueron insuficientes (Ruffa,2020; Morales,2020; Gonzalez, 2020) es así que el 22 de abril del 2020, a 23 días de declarada la cuarentena ocurrió el primer paro Internacional de repartidores.

Las problemáticas que motivaron el paro fueron la degradación de las condiciones laborales, así como el aumento de riesgo que se experimentaba a consecuencia de la pandemia por el COVID 19, el recorte de tarifas, así como la muerte de personas repartidoras en total desprotección (Morales, 2020), otro elemento a destacar es que aun cuando las aplicaciones crecieron por el aumento de la demanda, esto no significó una mejora en sus condiciones de trabajo (Gonzalez, 2020). A decir de Lucas, repartidor de Rappi señaló que

“Una de las publicidades de la empresa dice que somos ‘RappiHéroes’. Nosotros decimos que somos ‘RappiExplotados’.” (Lucas, 2020 en Ruffa, 2020)

El objetivo de esta acción fue evidenciar cómo la pandemia sacó a la luz y profundizó las condiciones de explotación y precarización de los trabajadores de reparto a nivel global. En un comunicado ([Ver anexo 1](#)), las organizaciones señalan que después de repetidas luchas ahora vuelven a combatir a través del paro.

Así, se reunieron repartidores de aplicaciones como Rappi, Glovo, Pedidos Ya, Uber Eats y Deliveroo en Argentina, Perú, Ecuador, Guatemala, Costa Rica y España. (Ruffa, 2020; Morales, 2020; Gonzales, 2020), algunas de las organizaciones que participaron en este paro fueron Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR) y Glovers Unidos de Argentina, Glovers Costa Rica, Glovers Elite Guatemala, Repartidores Perú y Ecuador y Glovers Unidos de España Ruffa (2020).

Estas organizaciones exigieron el aumento del 100% de la tarifa por pedido, así como la necesidad de recibir elementos de protección suficientes y de calidad para aminorar el riesgo de contagio de COVID 19 (Ruffa, 2020; Gonzalez, 2020), aunado a ello denuncian que se encuentran en una relación con la aplicación que al posicionarse como intermediaria encubre la relación de dependencia que tienen con las empresas.

Entre los logros que mencionan las organizaciones fueron, el colapso de la aplicación en algunas ciudades de Argentina y España, en el caso de Guatemala las movilizaciones fueron masivas y días antes del paro se sumaron movilizaciones muy numerosas en Brasil y Panamá, A su vez se consiguió encolumnar trabajadores de otros países (Ruffa, 2020). A decir de Morales (2020) durante la huelga algunas aplicaciones aumentaron las tarifas por pedido y en el caso de la huelga de APP sindical lograron que este aumento fuera permanente, ya que

también hubo alta adhesión a la huelga, así como gran cobertura mediática y divulgación en redes sociales (Morales, 2020).

Respecto a las respuestas de las aplicaciones se tiene noticia de que, ante las acciones de los repartidores, las aplicaciones entregaron elementos de seguridad e higiene, pero de manera insuficiente, además de agregar bonificaciones por pedidos (Ruffa, 2020). Por otro lado, algunas plataformas establecieron sanciones para quienes se movilizan, a través de la baja en los rankings internos se vio disminuida la posibilidad de acceder a la entrega de pedidos; otra medida fue la desactivación temporal o definitiva de las cuentas sin un criterio explícito, de esta forma se despiden a quienes aparecen como voceros o representantes de las organizaciones (Morales, 2020).

En el caso de repartidorxs de Perú, piden tarifas justas y derecho al sistema de salud, así como el reconocimiento de la relación de dependencia, además señalan que Glovo les quitó sus beneficios además de bajarles las tarifas ante lo cual comenzaron con los paros y las protestas. (Ruffa, 2020) Sobre este mismo aspecto nos habla Morales (2020) quien señala que Glovo en España bajó las tarifas más del 50% estableciendo también un sistema de bonos que hace que lxs repartidorxs recorran mayores distancias para lograr el mismo ingreso. De modo que Morales (2020), observa un patrón, el recorte unilateral de tarifas, los fallecimientos como desencadenantes, así como el recorte de tarifas y otras decisiones que son tomadas de manera unilateral por las empresas, la desprotección en los casos de muertes de repartidorxs.

Por su parte, en Costa Rica protestaron contra recortes implementados como la eliminación de los bonos por lluvia y el mecanismo de pedidos dobles en los que, aunque el repartidor entrega dos pedidos, solo se le paga uno (Gonzalez, 2020).

De esta forma también solicitan el apoyo de otros repartidores, usuarios de aplicaciones y de la sociedad en General. Otro elemento importante es que piden el uso de la etiqueta #YoNoReparto.

Entre los logros que destaca a partir de la huelga, es que se mantuvo el aumento de tarifa que la app implementó durante el paro debido a la alta adhesión a la huelga, la alta cobertura en medios de comunicación y la difusión en redes sociales (Morales, 2020).

De acuerdo con Ruffa (2020) Las organizaciones que participaron en este paro fueron Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR) y Glovers Unidos de Argentina, Glovers Costa Rica, Glovers Elite Guatemala, Repartidores Perú y Ecuador y Glovers Unidos de España.

Segundo Paro Internacional

El segundo paro tuvo lugar el 29 de mayo y fue convocado ([Ver anexo 2](#)) en distintos países de Latinoamérica y Europa, como Argentina, México, Guatemala, Perú, Costa Rica, Ecuador y en España (Hidalgo, 2020; Saldaña, 2020). Entre las organizaciones que participaron se encuentran. Glovers Unidos Argentina, la Asociación de Trabajadores de Reparto (ATR), Glovers Unidos España, Glovers Ecuador, Glovers Costa Rica, Glovers Elite de Guatemala, y Repartidores de Perú (Radio Pichincha, 2020).

Tal como en el primer paro, esta acción también estuvo motivada por las condiciones de bioseguridad que atravesaban en ese momento los repartidores. Esta acción buscó hacer visibles las exigencias de las personas repartidoras, así como denunciar la gran precarización laboral en la que se encuentran. Entre las exigencias de este paro están el aumento de tarifas, la demanda al gobierno para que se haga cargo de regularizar las plataformas, el acceso a salario, pago de décimos y utilidades, vacaciones, jubilación y un horario flexible. También

piden justicia para los repartidores que han fallecido durante su jornada laboral, así como la reapertura de cuentas bloqueadas de manera injusta.

Además, demandan que se les reconozca como trabajadores acreedores de derechos laborales (Hidalgo, 2020; Saldaña, 2020; unocero, 2020).

Aumento del 100% de las tarifas (Hidalgo, 2020; Radio Pichincha, 2020, Movimiento Socialista de los Trabajadores, 2020), vacaciones, jubilación y un horario flexible (Saldaña, 2020). Piden también justicia para repartidores que murieron durante la jornada laboral (Radio Pichincha, 2020, Movimiento Socialista de los Trabajadores, 2020; Saldaña, 2020, unocero, 2020).

Otro requerimiento fue la reapertura de cuentas bloqueadas, señalando que esto se realizó contra personas que denuncian las condiciones precarias de trabajo (Hidalgo, 2020).

El plan de acción publicado por Glovers Ecuador, incluyó algunas indicaciones como cubrir el nombre de la aplicación de la mochila, usar la mochila para hacerse como herramienta para hacerse escuchar, realizar activismo en su base e informarse, así como estudiar los contratos, sus términos y condiciones (Glovers_Ecuador, 2020 en Hevia y Ramírez 2023).

A decir de Hidalgo (2020), los trabajadores

Ya cuentan con asesoría legal y articulan acciones por todos los frentes porque “también somos seres humanos, detrás de cada pedido hay una historia, una vida y merecemos dignidad”. (Hidalgo, 2020)

Los logros de esta acción fue que se incrementó el diálogo a nivel internacional, así como la organización de acciones conjuntas (Hidalgo, 2020)

En México en la cuenta de Twitter de #NiUnRepartidorMenos, se demanda el aumento del 100% a cargo de las empresas, elementos de seguridad e higiene, justicia para los repartidores fallecidos y heridos, seguro de accidente, así como la restitución de las cuentas a todos los bloqueados por causas injustas (#NiUnRepartidorMenos, 2020).

Tercer Paro Internacional

El tercero se realizó el 01 de julio del 2020, éste fue votado en una asamblea virtual en la que se reunieron organizaciones como Raiders Unidos de Chile, Glovers Unidos de Ecuador, Treta no Trampo de Brasil, Entregadores Antifascistas de Brasil, Repartidorxs Unidxs de Costa Rica, Motociclistas Unidos de México, Ni un Repartidor Menos México, la red de precarizados y Agrupación Trabajadores de Reparto de Argentina ([Ver anexo 3](#)), al paro se sumó una jornada de movilizaciones. (TRCI, 2020) Y en una nota de Soler (2020) se menciona la participación de Inglaterra.

Los trabajadores de plataforma se encontraban inconformes ya que a pesar del aumento de la demanda por entregas a causa del aislamiento por la pandemia del COVID-19, hubo una caída en el pago por cada pedido entregado, señalando que incluso se trabaja más del doble para recibir el mismo ingreso mensual (Soler, 2020)

Las demandas de este paro fueron, el aumento del pago por entrega, transparencia en los criterios utilizados para el pago, garantía de seguridad y fin del sistema de puntos, bloqueos y desconexiones arbitrarias (Soler, 2020).

En un comunicado de Redapps Unidos Argentina se pide el 100% de aumento de las tarifas a cargo de las empresas, justicia para los compañeros fallecidos, seguros reales y ART a cargo de las empresas, elementos de seguridad e higiene en cantidad y calidad, un alto al cierre de cuentas, reactivación de aquellas que fueron cerradas injustamente, ser tomados en

cuenta para una regulación de la actividad y expresan su repudio al proyecto de regulación que fue presentado por el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires argumentando que éste limita a los repartidores y beneficia únicamente a las empresas. Además, llaman a que otros repartidores se sumen a la defensa de los derechos y las condiciones laborales (Redapps Unidos Argentina, 2020).

En Argentina, los reclamos que se hicieron escuchar fueron por el aumento del 100% de la tarifa, la demanda de elementos de seguridad e higiene y justicia para sus compañeros fallecidos como Emma y Franco, por la rehabilitación de cuentas suspendidas y por necesidad de prueba para quienes estuvieron expuestos al contagio y en aislamiento (TRCI, 2020).

En el caso de Brasil, se hizo énfasis en que se les considere fuerza de trabajo y no emprendedores, se solicitó el aumento de la tasa mínima y por kilometraje andado, así como el fin de los bloqueos injustificados, exigiendo también seguro de vida, contra accidentes y auxilio en la pandemia. En el caso de Chile, las organizaciones agrupadas en MAREA (Mancomunal de repartidores por app de Chile) realizaron demandas de reconocimiento por las mutualidades de seguridad de accidentes, y se han manifestado en contra del sistema de puntos (TRCI, 2020; Telesurtv, 2020; Soler, 2020).

En palabras de la Tendencia por la Reconstrucción de la IV Internacional, lxs trabajadorxs de reparto están abriendo camino en las demandas de mejores salarios y condiciones de trabajo, expresan el repudio hacia el asesinato laboral de las empresas de plataforma, así como la política de aumento de los ritmos, la reducción del pago y las vidas de compañeros que han muerto trabajando. Reclaman un salario base, un contrato laboral único; y señalan que lxs trabajadorxs requieren avanzar en la organización sindical separada del Estado para superar el estado inicial del movimiento en red (TRCI, 2020).

Ya en el tercer paro hay una suma de organizaciones de otros países, lo que habla de cómo se fue formando una red de solidaridad global de trabajadores que comparten las mismas problemáticas, así como formas de acción.

Cuarto Paro Internacional

El cuarto se organizó el 08 de octubre, fue convocado en 4 continentes, con participación de países como Nigeria, Japón, Alemania, Italia, Francia, España, México, Brasil, Argentina, Colombia Estados Unidos y Canadá. (Bueno, 2021) y a Decir de Hevia y Ramírez, (2023) también hubo paro en Chile y en Reino Unido. De acuerdo con Miguez y Menendez, en este paro se tuvo participación de 19 países.

A diferencia del tercer paro internacional, en el cuarto se contó con el apoyo de otra organización de Brasil (Entregadores do Breque); de Argentina (Dar vuelta todo - precarizados e informales); de Colombia (MNRPD - Movimiento Nacional de Repartidores de Plataformas Digitales) y de Ecuador (Observatorio de Plataformas).

De acuerdo con Solís (2020) En esta ocasión se manifestaron en contra de la precarización laboral acrecentada por la pandemia, denuncian la reducción de su pago por lo que exigen aumento de tarifa; la necesidad de un seguro por accidentes, robo, muerte laboral y maternidad; además de reclamar prestaciones como días de descanso, licencia por enfermedad y vacaciones; señala que a ello se suma la solicitud de eliminación de sistemas de puntos que deriva en desactivaciones injustificadas y que promueve la competencia entre trabajadores lo que merma la solidaridad entre los mismos; y otra de las peticiones es que se les reconozca como trabajadores.

Sobre este último punto

“Ya contiene el cuerpo del texto argumentos relacionados con la garantía de los derechos laborales mínimos, así como indicaciones de agendas sobre la regulación de la profesión (ATR, 2020d)” en Bueno, 2021 “Hay una necesidad común de luchar por una regularización de nuestra tarea y desenmascarar la relación de ‘colaboradores’, somos trabajadores y reclamaremos por nuestros derechos”. (ATR, 2020d, p.66)

Como vemos, en el cuarto paro hubo consenso en las demandas lo que da noticia de la construcción colectiva de las mismas (Miguez y Menendez, 2023).

Además de sumarse al paro, organizaciones de los países participantes realizaron algunas otras acciones, por ejemplo, en el caso de los repartidores de Colombia enviaron un pliego petitorio en la que reclamaron la eliminación del sistema de puntos, así como el reconocimiento de la relación laboral. En el caso de Perú, se denunció que se aumentó el número de repartidores de 20 mil a 50 mil con lo que su ingreso se vio reducido (Solís, 2020).

Sumado al paro se realizaron acciones como reuniones en distintos puntos de las ciudades, por ejemplo, en México se reunieron en cuatro puntos para luego reunirse hasta el Ángel de la Independencia convocados por la organización #NiUnRepartidorMenos.

A decir de Miguez y Menendez (2023)

Muchas organizaciones creadas en cada centro urbano comenzaron a construir puentes y relaciones con organizaciones similares de la región y del mundo. Las situaciones de origen social y económico, los contextos políticos, las regulaciones preexistentes, las tradiciones políticas y sindicales, varían de un país a otro, pero el proceso de plataformización se erige sobre la inercia globalizadora que tiende a degradar el trabajo en todo el mundo, homogeneizando las condiciones de trabajo que se comandan desde los centros tecnológicos. Los trabajadores de plataformas de países tales como Italia,

México, Chile, Bolivia y España, están sometidos y subordinados a las mismas lógicas y a la misma falta de regulación de estas empresas, que se valen de los grises de todas las legislaciones nacionales donde se instalan (p.262).

En este paro lanzaron una declaración internacional, misma que se encuentra en el [anexo 4](#)) de esta tesis.

Quinto Paro Internacional

El Quinto paro Internacional de Repartidores, fue convocado por Unidos World Action, ([ver anexo 5](#)), en esta acción también se denunció la precarización laboral y se exigió que las empresas reconozcan la relación laboral con lxs repartidorxs. Además, se demandó salario base, seguridad social, seguro de gastos médicos, pago adicional que tome en cuenta condiciones climáticas como la lluvia y el horario nocturno, licencias pagadas por enfermedad o accidente, así como apoyos en caso de robos y la reactivación de compañeros desconectados injustamente. En este paro se tiene noticia de que se realizarían manifestaciones en 56 países en América, Europa y Asia (Laureles, 2021).

La acción tuvo lugar el día 3 de noviembre de 2021, de acuerdo con Posadas (2021) el paro se anunció con vocerxs de México, Estados Unidos, Colombia, Paraguay y Argentina, se convocó a que se organizaran movilizaciones o se sumaran a las más de 30 que estaban ya organizadas. Algunas demandas fueron que se les reconozca como trabajadorxs, el aumento de la tarifa por pedido y el establecimiento de un salario base, además de que se les tomen en cuenta las horas que duran conectados a la aplicación.

En México además del paro se realizó una manifestación en la Estela de luz y se hizo un recorrido hacia el Zócalo, también se montó un altar con la mochila de Miguel Albarrán y una lona en la que se señala al culpable de su muerte y se pide justicia por su caso, ya que fue

atropellado por un conductor en estado de ebriedad mientras repartía. A las peticiones mencionadas anteriormente se suma el requerimiento de protección de datos y privacidad, la no discriminación en la asignación de órdenes de trabajo; exigen el control público y de lxs trabajadorxs a través de un registro público, así como el derecho a la inspección y control de los datos recabados. (Posadas, 2020)

A lo largo de los cinco paros realizados es posible darnos cuenta de la transformación en las demandas, el aumento de organizaciones y países participantes a partir de la creación de una alianza internacional mediada por la tecnología, el desenmascaramiento de las plataformas, la búsqueda de interlocutores y el uso del Hashtags. Además de lo anterior encontré que esta actividad no se da exenta de represalias y limitaciones vinculadas al género. Otra de las barreras está relacionada a la variedad de idiomas de las organizaciones, limitación que fue sorteada gracias al uso de la tecnología.

Acercas del tema de las demandas y de acuerdo con las notas periodísticas, es a partir del tercer paro que se hace presente la demanda por ser reconocidos como trabajadores, en el caso de México en entrevista con Paola Ángel comentó respecto a la experiencia de NiUnRepartidorMenos:

...primero veían por la seguridad vial, porque es solamente, eran grupos de ayuda en casos de accidente, o en caso de dudas de las aplicaciones, ese era un grupo de ayuda, conocieron a Nosotrxs y fue cuando les dijeron: ¿saben qué? ustedes necesitan, requieren, y deberían de exigir derechos laborales, porque ustedes le están trabajando, ustedes no están haciéndose menos, ustedes están haciendo un trabajo que debería ser bien remunerado, y con ellos fue el pensar en ver derechos laborales. (P. Ángel, comunicación personal, 24 de marzo del 2023)

A diferencia de las notas periodísticas o de lo que comenta Paola, para Néstor Riveiro de NiUnRepartadorMenosArgentina e Internacional esta cuestión fue distinta en su organización, esta demanda ha estado presente desde el inicio:

generalmente nosotros siempre pedimos el reconocimiento laboral, este se puede dar de distintas maneras, de distintas perspectivas. Generalmente nosotros lo hacemos como el derecho bajo la relación de dependencia, con Rappi, Pedidos Ya, Glovo, Uber, que reconozcan que tienen trabajadores, no socios colaboradores. (N. Riveiro, comunicación personal, 24 de marzo del 2023)

Aunque menciona que en el último se hizo más presente a razón de que

...creció la cantidad de compañeros hospitalizados, de compañeras, a los que había en siniestros viales, hoy en temas de enfermedad laboral en temas de asesinatos y al ver que las empresas no sacaban un comunicado, o si lo sacaban era tironeado, porque nosotros acabamos un documento dirigido a las empresas, a los sindicatos, o al gobierno, y tenían que responderlo, pero vemos que las empresas siguen jugando a decir que esto no es un trabajo, que es un hobby, qué trabajas cuando te interesa, que entras para generar ganancias, inclusive la empresa te genera deuda, no te dice nada, pero se necesita el reconocimiento laboral para que el trabajador ingrese a ciertas coberturas que por ley todavía no se las pueden otorgar porque al ser un trabajador independiente un socio colaborador no vas a tener las mismas coberturas básicas de cualquier trabajador. (N. Riveiro, comunicación personal, 28 de abril, 2023)

En el quinto tienen las mismas demandas y comparten condiciones de trabajo, pero en algunos países las condiciones de trabajo se precarizan aún más cuando hay presencia de

migrantes que trabajan con cuentas rentadas, de ello hablaremos en otro de los apartados de este proyecto.

Sobre las organizaciones que tuvieron participación en los paros vemos que mientras que en el paro del 1 de julio de 2020 participaron organizaciones de 7 países de América Latina; en un nuevo paro realizado el 8 de octubre del mismo año, adhirieron decenas de agrupaciones de 19 países y 4 continentes. Las reuniones dan cuenta de un proceso creciente de organización también al interior de la red. (Miguez y Menendez, 2023, p.263).

Y para el quinto paro hay una articulación de 56 países, en este sentido y retomando a Rovira (2017) hablamos de

poder distribuido y transnacional de un nuevo tipo de actor político: las redes activistas, agregaciones ad hoc sostenidas en operaciones de información y comunicación distribuidas, capaces de actuar e irrumpir de forma desterritorializada a nivel global y a la vez en contextos locales situados (p.7).

En el quinto paro se vuelve a hacer presente la exigencia de que se les reconozca como trabajadores, además se suma un punto que no aparecía en las otras demandas, y es el que se refiere a la protección de datos y privacidad (en México).

Sobre la participación, Paola Ángel de las organizaciones #NiUnRepartidorMenos y #NiUnaRepartidoraMenos en México, señala lo siguiente:

nosotros hemos participado como tal en varias manifestaciones sean internacionales o nacionales, tenemos una alianza con más compañeros de otros países igual sabemos que los problemas que tenemos aquí en México también existen en otros países como en España, en Francia, decimos: oye, ¿Si son personas de primer mundo porqué tienen

los mismos problemas que nosotros que estamos en el tercer mundo? y es cuando compartimos las mismas necesidades que ellos. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

A nivel discursivo también se da un desenmascaramiento de las plataformas, ya que dejan de concebirlas como intermediarias, sino como un jefe que debe reconocer la relación de subordinación y asumir sus responsabilidades, como en lo señalado por Riveiro (2023) cuando menciona que las empresas siguen diciendo que la actividad que realizan los repartidores no es un trabajo, que trabajas cuando te interesa y que generarás ganancias. Al respecto, Ferreira comentó lo siguiente:

lo que primero hay que hacer es que se nos reconozca como trabajadores, el algoritmo nos denomina socios colaboradores, y no somos socios definitivamente de este negocio, y también dentro del código tipifica exactamente de cuando se presume esa actividad laboral, ¿verdad?, Se nos da una orden, nos sanciona al bloquearnos ¿verdad? y nos paga, ¿verdad?, o sea reúne todos los requisitos para la presunción de la relación laboral, una cosa, que es siempre tan elemental que esta plataforma increíblemente está por encima del código laboral. (F. Ferreira, comunicación personal, 27 de abril del 2023)

Como mencioné párrafos antes, los paros no transcurrieron sin represalias, muchos trabajadores tuvieron como consecuencia el bloqueo de las cuentas, sobre el tema nos Riveiro me comentó “hoy las empresas se acomodaron en lo que es cada vez que se hace un paro o una manifestación los trabajadores suelen amenazarlos con bloqueos y todas estas cosas”. (N. Riveiro, comunicación personal, 28 de marzo del 2023)

Por su parte Federico Ferreira en entrevista me platicó lo siguiente:

En todos los paros que se están creando a nivel internacional estamos ya conectados y participamos, pero acá hay un problema tremendo ¿verdad?, acá las personas que se asocian en el Sindicato tienen sus días contados, las aplicaciones automáticamente les bloquean. (F. Ferreira, comunicación personal, 27 de abril, 2023)

Además de estas implicaciones, también encontramos que la participación política entre hombres y mujeres es diferente debido a que las mujeres se ven limitadas al tener que desempeñarse como trabajadoras y además como el único sustento de su hogar, al respecto, Paola comentó:

Es muy complicado hacer que mujeres vayan a manifestaciones que sean repartidoras porque en estos casos, pues si no trabajan en esas horas a quién le llevan de comer, no llegan con dinero, o llegan a faltarles cosas, la mayoría son también madres solteras, y por este tipo de cosas si nos toman en cuenta para participar, pero sí es más complicado poder asistir en este tipo de casos. La participación es menor con una mujer que con un hombre. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

Además, la mediación de la tecnología jugó un papel muy importante, ya que la realización de los paros se dio gracias a las alianzas que formaron los trabajadores de reparto generadas a través de medios digitales como los grupos de WhatsApp o las reuniones virtuales vía Skype entre las organizaciones. Así se propició la expansión de una red de solidaridad entre organizaciones de diferente tipo, agrupaciones, cooperativas, sindicatos, colectivos. A estos grupos se unieron también organizaciones como Nosotrxs y el Observatorio de Plataformas, en el caso de Nosotrxs tuvo un papel importante en la articulación de la demanda por el reconocimiento laboral en la organización NiUnRepartidorMenos. Además de que la formación y crecimiento de la alianza Unidos World Action que logró aglutinar organizaciones, académicos y abogados y desde su organización se convocó al quinto Paro Internacional.

En palabras de Rovira, “ese lugar irreductible del nosotros es una potencia política que puede romper con lo previsto y lo imaginable. Las multitudes conectadas, en su capacidad de agencia inesperada, son parte del accidente del sistema” (Rovira, 2017.p. 45)

Para lograr la articulación también hubo barreras del idioma que sortear y que fueron sorteadas, una vez más, gracias al uso de la tecnología, en este caso, del traductor:

no dormíamos, hablábamos con Japón, con India, yo en mi vida hablé un idioma y de repente empecé a usar el traductor para hablar con Japón con India hoy en día sigo hablando con todos ellos con Brasil con Italia con Canadá y sigo teniendo diálogo (N. Riveiro, comunicación personal, 28 de abril del 2023)

Federico Ferreira, comentó que, a pesar de hablar diferentes idiomas, todos hablaban el idioma de la precariedad:

compañeros de Rusia, de Ucrania, de Alemania... hablábamos el mismo idioma todos porque era la misma situación precaria en todo el mundo y ahí comenzó a surgir ¿verdad? y gracias a dios ¿verdad?, salió con éxito porque muchas veces estas cuestiones internacionales hay un punto de vista y acá otro y otro, tenemos una junta normal una vez al mes vía Zoom, donde cada país ahí explica que está haciendo que lucha está llevando a cabo, damos una conclusión, la situación en que se da en diferentes países principalmente y apoyamos la lucha, apoyamos, un día si protestamos contra la persecución sindical y realmente es un equipo excelente. (F. Ferreira, comunicación personal, 27 de abril del 2023)

Otro elemento importante que mencionar es la búsqueda de nuevos interlocutores, como en el quinto paro internacional cuando la organización NiUnRepartidorMenos invita a la sociedad en general para participar con un el uso del hashtag #Paro3N y #NiUnRepartidorMenos, o la

grabación de videos para hablar sobre la importancia del reconocimiento laboral. En el caso de la agrupación ATR de Argentina, se dio el uso del hashtag del primer paro #YoNoReparto, #22AbrilParodeRepartidores y #22ANoReparto” (Agrupación ATR, 2020)

Al respecto Reguillo señala que

...el hashtag constituye uno de los brazos performativos de las revueltas, formas de rebelión y creación colectiva. En el lenguaje de la protesta, las insurrecciones han aprendido a utilizar los HT para movilizar y acordar, para denunciar y enunciar, para construir consensos y disensos. (Reguillo, 2017, p.13)

A través de este recorrido vemos la forma en la que se fueron articulando redes de solidaridad, las transformaciones en sus demandas, ya sea para contrarrestar represalias como el bloqueo de cuentas o agregando nuevos elementos que fueron entrando en juego como el reconocimiento de la relación laboral y la transparencia del funcionamiento del algoritmo.

Esto nos habla también de la trayectoria que recorren los grupos y como se van articulando nuevos elementos que van fortaleciendo sus exigencias, y los coloca en una posición distinta respecto a la que tenían inicialmente cuando las demandas en muchas de las organizaciones atendían sólo a las urgencias inmediatas como la provisión de elementos de seguridad e higiene.

Así, las demandas van más allá de lo inmediato, a diferencia del último paro en el que se exige el reconocimiento de la relación laboral, elemento que pueden cambiar su posición respecto a la plataforma.

Estos paros representan una forma de cuidado, ya que se articulan a partir de acciones del activismo de las organizaciones. De modo que los trabajadores se unen para proteger sus derechos, condiciones laborales y bienestar común. Al organizarse y tomar acciones conjuntas,

están cuidando no solo de sí mismos, sino también de sus compañeros y de la labor de reparto en general.

En este sentido, estas prácticas se consideran como prácticas de *cuidado de sí* de Foucault, a la vez, estas acciones pueden verse como una forma de resistencia. Los trabajadores están ejerciendo su agencia y autonomía para rechazar condiciones que son dañinas o injustas. Al hacer paros y manifestaciones, están tomando el control de sus vidas y cuidando de su propia integridad física, mental y económica.

Foucault también concibe la resistencia como una forma de cuidado. Estos paros internacionales son actos de resistencia, en el campo mismo en el que hay un juego en las relaciones de poder establecidas. Como señala el filósofo: "Donde hay poder hay resistencia" (Foucault, 2006c, p.100) de modo que los paros de repartidores emergen como el costado disruptivo y transformador que hacen frente a las asimetrías de poder que los atraviesan. Así, aunque siguen trabajando para las plataformas y están inmersos en esas relaciones de poder, a la par luchan contra las prácticas de las empresas de reparto que les afectan directamente. Siguiendo los aportes de Foucault, al resistirse colectivamente, están cuidando de sí, y después de transformarse a sí mismos, buscan la posibilidad de transformar las relaciones de poder en las que se encuentran inmersos. Haciendo evidente que el cuidado de sí implica también el cuidado de los otros.

En resumen, estas acciones de los trabajadores de reparto combinan elementos de cuidado y de resistencia. Están cuidando de sí mismos, de compañeros y resistiendo contra la precarización laboral de las empresas de plataforma. Estas prácticas que se han realizado gracias a la conexión de redes de colaboración internacional mediadas por la tecnología han tejido redes de cuidados, le han dado una corporeización (ponen el cuerpo en los paros y

manifestaciones) a su forma de resistencia y surgen como grietas que desestabilizan las relaciones de poder vigentes.

Alianzas

Desde el surgimiento de las organizaciones de reparto comenzaron a establecerse alianzas, primero entre repartidores y repartidoras, para después vincularse con organizaciones civiles o gubernamentales a nivel local o internacional y también surgió la vinculación con restaurantes.

Alianza entre compañeros

Motivados por las problemáticas compartidas, las agrupaciones de reparto comenzaron teniendo grupos de WhatsApp, un ejemplo de ello es mencionado por Federico del SINACTRAM, en entrevista comentó que los repartidores “comenzaron a tener problemas, idénticos los compañeros conductores de plataformas y comenzaron a reunirse, ellos comenzaron a reunirse por cuestiones de mutua ayuda, cuestiones ¿verdad?, para ayudarse en la calle”. (F. Ferreira, comunicación personal, 09 de mayo del 2023)

Este es el caso también de Repax, quienes además hicieron un grupo para atender accidentes,

tenemos un grupo que se llama 911 en donde pues ahí el repartidor que tuvo el accidente, pues ahí manda su ubicación, y pues rápido corremos a intentar ayudarlo, se mueven, no sé, 2,3 o los que sean necesarios, incluso pues también cuando entran a zonas de alto riesgo pues también hay van mandando su ubicación, que afortunadamente nunca ha pasado nada, o sea, solo quedan de que voy a entrar para tal lado, y ahí échenle un ojo, y mando la ubicación y ya hasta ahí pero nunca pasa

nada afortunadamente y espero que nunca llegue a pasar. (Luis, comunicación personal, 24 de mayo, 2023)

En casos de accidentes también se generan alianzas solidarias para recaudar fondos para el repartidor o repartidora, pero esto presentaba algunas problemáticas, en la experiencia de Repax, Luis comentó que la cooperación al principio era voluntaria, pero esto tuvo que modificarse porque la participación no era equitativa:

se hacía voluntario, hacíamos ahí la vaquita y pues quien apoyaba lamentablemente siempre éramos los mismos, los más comprometidos y siempre juntábamos la cantidad no sé, de 700 pesos, no pasaba de ahí para abajo, entonces ahí la evolución fue de que lo hicimos obligatorio, ya no es quien quiera dar... que hay un accidente y a fuerza se tienen que dar \$25.00 pesos, es una cosa muy mínima, y es a beneficio de los que antes apoyábamos, porque antes nos tocaba de \$100 pesos, porque éramos los únicos, entonces ahora al ser obligatorio de \$25.00 pesos entre todos, somos 102, este, repartidores, \$25.00 es la mínima, entonces se juntan aproximadamente \$2,500, y nunca falta quien da \$10 pesos más, \$15 pesos más, entonces, eh, bajo ciertos lineamientos, claro está de que tiene que pasar por una se pudiera decir inspección rápida. Número uno: tiene que ser en accidente de pedido de aquí del grupo estando impedido, número dos o puede quedar la persona el repartidor en incapacidad, o sufrió daños de su moto que le van a representar un gasto y con estas dos opciones pues o dos características hacemos válida y pedimos la aportación, entonces esa es la parte humana en aportaciones se pudiera decir pues también hay mucha parte humana. (Luis, comunicación personal, 24 de mayo, 2023)

En el caso de #NiUnaRepartidorMenos el tema de las cooperaciones también generó problemas, por lo que ahora en caso de requerirse las cooperaciones se hacen directamente a

la tarjeta bancaria de algún familiar, para apoyar con los gastos del accidente, de un funeral o mantener un poco de tiempo a la familia, al respecto Paola comentó:

cómo hemos pasado de todo un poco, lamentablemente nosotros no hacemos cooperaciones, y lo que hemos llegado a hacer en caso de algún compañero que se accidentó, es porque la familia del compañero se contactó con nosotros. En el caso de, hacemos cooperaciones, pero les pedimos estar detrás la tarjeta de algún familiar, les mandamos dinero (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

En el caso de NiUnRepartidorMenosArgentina se ha generado una alianza con el grupo de familiares de víctimas y cuando realizan las actividades se han aliado con organizaciones de motociclistas,

soy el único que integra como coordinador dentro de ese frente y no soy un familiar de víctimas, sino que ellos me integraron a él, no se los pedí, pero bueno ellos quisieron que yo integre en un grupo de ellos, y estoy trabajando con ellos y, armamos una gran alianza entre un repartidor menos y estrellas amarillas, inclusive estoy teniendo buen diálogo con los mismos municipios, pero bueno trabajamos iremos trabajando despacio, lento, tranquilos, y tratar de que los proyectos que se arman sean para bienestar de todos, no para beneficio propio sino para que salga para que lo puedan utilizar todos... (N. Riveiro, comunicación personal, 29 de marzo, 2023)

hacemos visibilización en la subsecretaría en el ministerio de trabajo visibilizamos la problemática y realmente lo hacemos con alianza de organizaciones de motos, tanto sea de motociclistas de delivery, y tenemos un canal con varios de ellos donde se hacen asambleas y después de las asambleas se hace una actividad puntual, y hacemos el

trabajo de observación en Argentina (N. Riveiro, comunicación personal, 28 de marzo, 2023)

Sin embargo, también existen algunas problemáticas entre organizaciones, a decir de Néstor:

falta organizar, Argentina está muy dividida en el tema de organización sindical, hay una gran división que se viene viendo desde el 2016 en adelante y bueno, como muchos trabajadores que quieren ser independientes, y que a la vez después de que entran a trabajar se dan cuenta que si les faltan derechos. Argentina (N. Riveiro, comunicación personal, 28 de marzo, 2023)

Además de la división entre organizaciones sindicales, refirió que las empresas de reparto por aplicación están generando sindicatos patronales, "...hay como unos grupos armados por las empresas que son los que están constantemente dividiendo, y no dejando el acercamiento para organizar a los trabajadores". (Néstor Riveiro, comunicación personal, 29 de marzo, 2023)

Otro aspecto importante es que en algunas de las prácticas se tiene mayor participación porque entre diferentes organizaciones el motivo o exigencia de la protesta es un punto en el que coinciden, como el aumento del precio de la gasolina, aunque cuando se da con otras exigencias la participación se ve disminuida o es nula, así, en palabras de Néstor Riveiro:

Hay una gran masa de trabajo, una gran masa de trabajadoras moviliza por aumentos generalmente, o cuando hay un siniestro, es un punto en común que tenemos con repartidores independientes, es por el tema de la inseguridad, pero nada más se mueven cuando tienen que reclamar esto. (Néstor Riveiro, comunicación personal, 29 de marzo, 2023)

Sobre las convocatorias para las movilizaciones Riveiro señaló que se hace de manera abierta o con organizaciones con las que ya se tiene alianza, además de que les explican a los otros repartidores que las movilizaciones son para bien de todos los repartidores. (Néstor Riveiro, comunicación personal, 29 de marzo, 2023)

Alianzas con organizaciones

En estas vinculaciones las experiencias han sido diversas, en el caso de NiUnRepartidorMenos y NiUnaRepartidoraMenos tienen una alianza con el ERUM (El Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas), la cual ha resultado beneficiosa para la agrupación, además de que a diferencia de otras organizaciones en las que el reconocimiento de sus opiniones y liderazgo en su organización, con el ERUM tienen un acuerdo de palabra en la que ella es la que actúa como intermediaria entre ellos la agrupación, así Paola me comentó en entrevista:

Tenemos alianza con el ERUM que es el que atiende con ambulancias a los que andan a pie, en bici y en moto, y son los que atienden mucho más rápido. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

...y cuando tuvimos la alianza con el ERUM ellos sí cooperaron más rápido, y de hecho la que puede pedir ambulancias para decirle México soy yo, o sea no lo puede pedir Saúl, si le dicen, sí me ponen mi espacio y me dicen si Saúl pide una ambulancia le dicen pídele a Paola tú pide la ambulancia una disculpa pero así quedó estipulada la alianza en palabra no fue escrito fue en palabra y que lo han respetado muy bien o sea con ellos nunca tuvimos problema y qué si siento mucho su respaldo de lo que hablan ellos. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

A la vez, tienen un lazo con la Secretaría de Seguridad Ciudadana, sin embargo, esto ha resultado problemático, ya que como menciona Paola, les han ayudado muy poco:

lamentablemente, bueno afortunado o desafortunadamente tenemos alianza con la secretaria de seguridad ciudadana pero no nos ha funcionado, porque cada vez que les pedimos ayuda dicen tienes que hacer esto, tienes que hacer aquello, y es como darnos largas a algo que no quieren hacer, nos han ayudado muy poco a lo que realmente merecemos. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

Algo muy similar ocurre con Policía y Tránsito y con la Secretaría de Movilidad, “en su caso, hemos tenido mesas igual con la Policía de Tránsito, pero sólo quieren esperar la respuestas que ellos quieren, o sea quieren que nosotras hagamos el trabajo de ellos”. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

Igual hoy con Secretaría de Movilidad hemos tenido mesas de trabajo con ellos, y en la cual es el mismo resultado con secretaria, con la Secretaría de Seguridad Ciudadana, que quieren saber dónde se estacionan los repartidores, por dónde pueden pasar, por dónde no, en donde nosotros no tenemos por qué hacer un trabajo donde no nos están pagando, quieren que le resolvamos algo que ellos no pueden y que sienten que nos están haciendo un favor, porque nos están escuchando no cuando es su trabajo escuchar a la ciudadanía. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

Respecto a las alianzas no gubernamentales con agrupaciones de trabajo de reparto, ésta también ha sido problemática pues nos comparten el posicionamiento ético, ni la línea de trabajo respecto a la no tolerancia del acoso que se da en NiUnaRepartidoraMenos.

hemos tenido con otras, pero terminan con problemas porque toleran el acoso y las agresiones, intentan fingir que son ellos los repartidores cuando no es así, es como una

falsa representatividad, bueno, yo lo tomo así porque estar con este tipo de organizaciones no nos conviene a nosotros, y como grupo de mujeres que está en contra del acoso y agresiones aceptar estas decisiones de estas organizaciones no nos va a convenir a nosotras que es algo que está mal y tenemos que ser coherentes con lo que hacemos y decimos, en primer lugar como colectivo. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

Aún con lo problemático que ha resultado el tema de las alianzas, han tenido buenos resultados con la Organización Nosotrxs, al respecto el párrafo de a continuación:

quien más nos ha apoyado ha sido Nosotrxs que nos ha extendido más la mano, con quien más hemos trabajado, y si no mal recuerdo llevamos, llevan trabajando con NiUnRepartidorMenos desde hace como 4 años, un aproximado, y cuando yo llegué ya estaban con ellos, y realmente ha sido muy cómodo estar con ellos porque sé que cuando yo les comento algo que pasó con una compañera pues también se indignan y no dicen el de ¡ah, qué lástima, espero y la compañera esté bien!, y ya con Nosotrxs es como de ¡ay, espera, esta gente de no debería estar aquí debería estar en la cárcel!, ¡si hay una manera de apoyarlos, dínos!, si la compañera quiere también, y así, es decir no se quedan callados y sí son como que más empedernidos. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

A partir de la indignación compartida se ha dado la colaboración entre estas agrupaciones.

Alianza Internacional

En el ámbito internacional, dado que las plataformas se encuentran presentes en numerosas ciudades del mundo y en todas tienen las mismas precariedades, se han generado vínculos mediados por la tecnología, a propósito, la líder de NiUnaRepartidoraMenos comentó:

tenemos una alianza con más compañeros de otros países, igual sabemos que los problemas que tenemos aquí en México también existen en otros países como en España en Francia, decimos ¿oye si son personas de primer mundo porqué tienen los mismos problemas que nosotros que estamos en el tercer mundo?, y es cuando compartimos las mismas necesidades que ellos... (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

A propósito de la problemática compartida, Saúl Gómez de NiUnRepartidorMenosMéxico comentó lo siguiente

Lo que está pasando en México con las aplicaciones, pasa en más de 34 países del mundo, no solo a ti te deja de pagar, no solo a ti te montan deudas, no solo a ti el cliente te roba el pedido, no solo a ti en un percance la aplicación te dejó sola o solo, no solo a ti te ha tocado ver morir a tus compas de reparto. (CEIICH UNAM, 2021)

En esta línea, y debido a elementos que tienen en común, expongo lo que expresó Néstor Riveiro,

Saúl me dio la oportunidad de NiUnRepartidorMenosArgentina, y a la vez ir formando Ni Un Repartidor Menos Internacional, irnos coordinando con países para generar, en abrir juntos Ni Un Repartidor Menos en otros países: Paraguay, Chile, Uruguay, Colombia, estamos en varios; en los que no estamos con alianza de trabajo, digo no es que ni un repartidor menos vaya y organiza, sino que trata de establecer contacto con organizaciones que se están organizando en cada país, y a veces trabajar en modo alianza en conjunto. (N. Riveiro, comunicación personal, 28 de marzo del 2023)

yo sigo trabajando, sigo contactándome con gente de distintos países, con choferes, con otros sindicatos, también inclusive hay sindicatos que trabajan en alianza con ni un

repartidor menos en debates en charlas en temas de familiares de víctimas, y tenemos un punto donde podemos trabajar en y lo venimos haciendo hoy también mi visión era de trabajar con los familiares. (N. Riveiro, comunicación personal, 28 de marzo, 2023)

La articulación internacional es notoria en la formación de Unidos World Action, En este sentido, Federico Ferreira del SINACTRAM nos refiere:

...cuando comenzó esto nosotros realmente no sabíamos que existían las organizaciones, y como decís también las redes ¡uta madre!, NiUnRepaMenosArgentina, ¡Qué bueno verdad!, se están organizando los compañeros, ósea, como te digo, nosotros ni sabíamos todavía para qué se estaban organizando, éramos necios con el tema de la información y de qué se trataba y comenzamos a conectarnos, me parece que ahí por Facebook le tire un mensaje: y sí, yo soy Néstor, y ahí comenzó una cadena. Él me cuenta: ya estamos organizados, me cuenta de México, me cuenta de Colombia, me cuenta de Ecuador que está Carolina, o sea, en cada país ya había gente así, que estaba embanderando la lucha, y es así que ahí entró mi sindicato a NiUnRepartidorMenos y por supuesto verdad, y ahí la comunicación ya fue más fluida, y ahí conocí a otros compañeros argentinos y ahí fuimos armando un equipo grande y dijimos, porque no formamos ya uno entre todos, pero no solamente en Sudamérica sino que estén involucradas todas partes del mundo y ahí se fue dando, se fue dando, principalmente la labor de esto porque sabes que esto hay que crearlo y él estuvo en ese proceso desde el comienzo aguantando nuestra falta, no había todavía ese interés, interés, al poco fue creciendo y de ahí surgió Unidxs World Action. (F. Ferreira, comunicación personal, 27 de abril, 2023)

Alianzas con restaurantes

Los grupos de WhatsApp de reparto generaron una alianza con algunos restaurantes y de esta forma no requerían de tener como intermediaria a la aplicación, de ello nos habla Luis de Repax Aguascalientes:

trabajé como en 2 restaurantes de ese estilo, después llegaron las aplicaciones. Ingresé por curiosidad, y porque pues tiene mucho que ver por curiosidad, y porque pues tiene mucho que ver con lo del repartidor, tenía mucho que ver, entonces inicié en Rappi, después me metí a Uber y ahí duré como un año, un año y medio más o menos, y ya después empecé a ofrecer el servicio a varios restaurantes, tomé, bueno los restaurantes accedieron a que se les diera servicio, y empecé a juntar repartidores, en un inicio empecé como con mi círculo de amigos, o con mi círculo cercano de conocidos de las mismas aplicaciones, y empezamos a ofrecer el servicio a los restaurantes... iniciamos con 5 restaurantes, bueno primero como yo ya había trabajado en restaurantes te comento, eh ,pues tenía cierta amistad ¿no? cierta relación, y me fui acercando primero con los restaurantes con los que yo ya había trabajado y empezamos ahí con ellos, si mal no recuerdo con 3 restaurantes, y luego se puede decir un poquito más, la bolita un poco más grandecita. (Luis, comunicación personal, 24 de mayo del 2023)

Este fragmento, muestra la forma en que las alianzas que los repartidores lograron establecer directamente con restaurantes representan un ejercicio de resistencia y autogestión frente al modelo precario que imponen las aplicaciones de reparto. Aprovechando sus redes de contactos y experiencias laborales previas en el rubro de la restauración, estos trabajadores se organizaron colectivamente para ofrecer sus servicios de entrega de manera directa a los establecimientos, prescindiendo así de los intermediarios tecnológicos.

Lo que comenzó con apenas unos cuantos restaurantes aliados inicialmente, se vislumbra como una "bolita" con potencial para seguir creciendo. Esta organización desde las bases encarna una práctica de "cuidado de sí" en los términos planteados por Foucault, al tomar control sobre sus actividades laborales y procurar mejores condiciones negociadas directamente con los restaurantes, en contraposición al esquema impuesto por las empresas de plataforma.

Estas alianzas con restaurantes emergen como estrategias autogestionadas que reflejan la capacidad de los repartidores de generar alternativas propias y más convenientes. Demuestran su agencia para tejer redes de cuidado colectivo y formas de resistencia ante las precariedades, aprovechando sus saberes previos y estableciendo nuevos vínculos de colaboración más horizontales con el sector de la restauración.

A lo largo de este capítulo se analizaron distintos tipos de alianzas, a partir de ello, es posible concluir lo siguiente.

Respecto a las alianzas entre compañeros, la creación de grupos de WhatsApp y la organización inicial responde a una necesidad compartida de cuidado mutuo y apoyo entre repartidores ante problemáticas comunes, es un ejercicio de cuidado colectivo. Las cooperaciones económicas ante accidentes o necesidades son actos de cuidado y solidaridad dentro de los colectivos, aunque no están exentos de problemáticas. Desde una reflexión Foucaultiana, es una forma de cuidado de sí y de resistencia ante condiciones adversas, al generar redes de contención y ayuda mutua.

En cuanto a las alianzas con restaurantes, evidencian que prescindir de las apps y trabajar directamente con restaurantes es una manera de resistir el modelo precario impuesto y procurar mejores condiciones laborales de forma autogestionada, además de que es un

ejercicio de autonomía y cuidado de sí, en términos de Foucault, al tomar control sobre sus actividades. A su vez, es una forma de ejercer su libertad para modificar sus condiciones laborales, buscando realizar una “elaboración de la propia vida” (Foucault, 2005, p.243) de una forma más acorde con sus necesidades.

En relación con las alianzas con organizaciones, los vínculos con el ERUM, Nosotrxs y algunas instituciones gubernamentales buscan cuidados concretos (atención médica, visibilidad, etc.). Sin embargo, muchas veces enfrentan obstáculos, pues las instituciones parecen verlos más como "proveedores de información" que como sujetos de derecho. El establecimiento de este tipo de alianzas refleja ejercicios de resistencia y disputa por el reconocimiento.

En cuanto a las alianzas internacionales el reconocimiento de problemáticas compartidas a escala global genera redes transnacionales de cuidado, apoyo mutuo y lucha conjunta. Así, colectivos como Unidos World Action articulan un "cuidado colectivo" y una resistencia coordinada internacionalmente. Sin embargo, enfrentan divisiones y falta de cohesión entre distintas agrupaciones en algunos países.

En suma, estas alianzas entretienen cuidados prácticos y simbólicos, pero a la vez constituyen actos de resistencia y "cuidado de sí" frente a condiciones que perciben como injustas u opresivas, encarnando los conceptos del Care Collective y Foucault. No obstante, los obstáculos institucionales y las divisiones internas son algunos de los desafíos que enfrentan.

Los repartidores están poniendo en práctica lo que Foucault denomina una estética de la existencia, es decir, una ética encarnada en "formas de vida poco comunes" (2005, p.246) que subvierten las normas.

En síntesis, al resistir la precarización y tejer sus propias alternativas, estos repartidores están llevando a cabo un trabajo de sí sobre sí, que responde a una ética del cuidado de sí, y les permite configurar sus actividades laborales de formas más convenientes y autónomas, ejercitando su libertad práctica.

Acompañamiento

Otras de las prácticas que se realizan por parte de las organizaciones de reparto es el acompañamiento, ejemplo de ello son las que mencionan Paola Ángel de NiUnaRepartidoraMenos y Néstor Riveiro de NiUnRepartidorMenos Argentina.

En el caso de Paola, el acompañamiento se da en diferentes situaciones, una es cuando sus compañeras van a zonas que son peligrosas, desconocidas o que les generan temor.

Así, ella menciona:

cuando yo conocí a muchas de ellas en accidentes, en casos de que querían, eran de lugares diferentes o que no conocían y se sentían inseguras yo las llevaba a acompañar y las mismas compañeras dijeron me siento más acompañada contigo, me siento más segura contigo. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

Otra de las situaciones en las que se da el acompañamiento es cuando alguna repartidora sufre acoso y es acompañada a levantar la denuncia, “hasta ahora personalmente he ayudado a compañeras a realizar denuncias, a levantar denuncias por eso sé de los casos de los mismos comentarios del MP, aparte de los mismos que yo he pasado, pues lo viví con mis compañeras”. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

Aunque al ir a levantar la denuncia se enfrentan a comentarios machistas que las revictimizan y las coloca como culpables de las situaciones que enfrentan:

... van al MP y lo primero que dicen es: ¿Y qué hacías trabajando de noche y porque venías vestida así, y si eres repartidora ya deberías de saber a qué te estás enfrentando no? Y así como de okey, no, soy repartidora de entrega mi vida, no tengo por qué ser acosada, no tengo por qué ver a un cliente desnudo para ir a entregar un pedido y cosas así. Lo que queremos es que todos estos casos reciban justicia las compañeras.

(P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

Por otro lado, en el caso de Néstor Riveiro, él realiza acompañamiento a un grupo de familiares de víctimas,

nosotros nos apoyamos en diferentes causas ya sea de repartidor o de cualquier hecho y cada vez que hay un juicio, una sentencia final acompañamos a los familiares de víctimas a los juzgados. En todos los juzgados diariamente los familiares de víctimas están ya con una actividad que es de apoyarse en los juzgados. (N. Riveiro, comunicación personal, 28 de marzo del 2023)

En los casos de los repartidores también hay un acompañamiento, se acompaña también a las marchas a los familiares y a toda actividad que hagan los familiares, se les acompaña, en reclamos, en dar testimonio a la justicia, y también lo que hacemos es una actividad, hacemos visibilización en la subsecretaría en el ministerio de trabajo. (N. Riveiro, comunicación personal, 28 de marzo del 2023)

A su vez, comenta

garantizamos también que se atiendan, ya que no se atiende bien a los extranjeros, o la ambulancia por un criterio médico no quiere trasladar al paciente a un hospital, bueno nosotros nos acercamos a los lugares de los accidentes y hacemos que el derecho se cumpla, de que si hay un siniestro se tiene que llevar a trasladar para una mejor

atención y un mejor chequeo al siniestrado, delivery o la persona que nos haya reportado el hecho. Nos ha pasado que por un criterio médico no han querido hacerlo y digamos nosotros hacemos que se cumpla el traslado al hospital y que se cumpla todo lo que necesita el repartidor, hemos ido a morgues a hacer reconocimiento. (N. Riveiro, comunicación personal, 28 de marzo del 2023)

al trabajar con familiares de víctimas estamos organizando actividades hacia las empresas finalmente nunca las hizo ni un repartidor menos por su cuenta o con organizaciones, pero ahora estamos preparando para manifestarnos los familiares de los repartidores en las empresas por un tema de que a los familiares les han cerrado la puerta en la cara, la misma empresa inclusive... El primer caso que nosotros tuvimos en Argentina fue Ramiro Cayola que murió embestido por un camión en Puerto Madero de una empresa, la empresa no le reconoció nada inclusive se llevaron el teléfono para abordar la evidencia de la aplicación y eso fue un puntapié para todos los repartidores, hay un montón. (N. Riveiro, comunicación personal, 28 de marzo del 2023)

Sororidad

A partir de la práctica del acompañamiento en la agrupación NiUnaRepartidoraMenos, es posible hablar de sororidad, que, en palabras de Lagarde (2006), “emerge como alternativa a la política que impide a las mujeres la identificación positiva de género, el reconocimiento, la agregación en sintonía y la alianza”. (p.125) En esta línea, también señala que se trata de una experiencia de las mujeres que las lleva al encuentro de relaciones positivas y a una alianza tanto existencial como política con otras mujeres (Lagarde, 2006).

Una muestra de ello es lo comentado por P. Ángel, “hice una gran conexión con mis compañeras y me siento muy bien con ellas”. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

Aunque el camino no ha sido sencillo:

hemos tenido un camino donde se nos ha dificultado demasiado porque hay muchas mujeres que les cuesta mucho confiar en otras mujeres sentimos que sigue faltando la empatía de otras compañeras de que es que qué tal si ellas mismas son las que nos juzgan porque llegaron de una familia donde la madre las juzgaba la hermana y pensar que hay muchas mujeres que también puedan ser así y en realidad no. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

Ante esta situación Amelia Valcárcel (1997) en Lagarde, (2006), señala que

ha sido evidente que las relaciones entre mujeres son complejas y están atravesadas por dificultades derivadas de poderes distintos, jerarquías y supremacismo, competencia y rivalidad. Mecanismos políticos que provienen de la excluyente fragmentación social que nos envuelve, y también de normas de género para mantener la supremacía masculina sobre el conjunto de las mujeres distanciadas entre nosotras.

P.125

Esta dificultad, es vista por Ángel como parte del proceso que ha ido cambiando, de modo que a la fecha su organización incluye más de 100 mujeres repartidoras:

y es como si nuestra dificultad de nuestro camino con demás compañeras y ya cuándo lo prueban les digo: ¿oye, sabes qué? yo te meto al grupo, no te preocupes, pero si no te gusta dímelo y te puedes ir, no te preocupes, estás en tu derecho de que te sientas incómoda en algún momento o con cosas que no estemos haciendo bien y también me

lo puedes comentar para ver si podemos mejorar y realmente se quedan y dicen: nada, es muy diferente a los grupos en los que he estado. (P. Ángel, comunicación personal, 25 de abril del 2023)

Así, esta dimensión ético-política del feminismo contemporáneo de reconocimiento y apoyo entre mujeres está presente en la agrupación de reparto de la que Paola forma parte, y siguiendo a Lagarde:

Cuando las mujeres hemos pensado el mundo y el yo, en el sentido de Hanna Arendt,⁷ desde una mirada crítica y analítica, cuando lo personal ha sido enmarcado en el colectivo ha surgido la necesidad de pactar para potenciar nuestra incidencia en el mundo. Así ha sido posible transitar de la solución única para cada contingencia, al apoyo y la solución circunscrita a la construcción de caminos sociales para el género.p.127

Las prácticas de cuidado que han surgido entre las y los trabajadores de plataformas digitales de reparto en respuesta a las vulnerabilidades y precariedades que enfrentan a diario, constituyen un ejemplo de acción colectiva basado en lazos de sororidad y apoyo entre compañeros.

Más allá de limitarse a la provisión de cuidados a personas enfermas, estas prácticas implican el desarrollo de vínculos de confianza, respeto y soporte integral entre las y los trabajadores, sus familias, e incluso con familiares de compañeros fallecidos durante el ejercicio laboral.

De acuerdo con la perspectiva de "The Care Collective", el cuidado va más allá la mera atención médica o asistencia puntual ante emergencias. Se trata de un entramado de relaciones sociales, afectos, interacciones y protocolos que se orientan hacia la generación del

bienestar y la reproducción de la vida en colectivo. En el caso de estas y estos trabajadores, la consolidación de redes de cuidado constituye una estrategia colectiva para mitigar las condiciones laborales de vulnerabilidad y precarización impuestas por las aplicaciones de delivery.

Ante la desprotección legal y la ausencia de regulaciones efectivas de protección social en esta actividad económica, las organizaciones de repartidores han generado sus propios protocolos y redes de acompañamiento ante accidentes, enfermedades, necesidades familiares apremiantes, e incluso frente al fallecimiento de algún compañero (al entregar un pedido) o familiar. Estas redes brindan soporte económico de emergencia, acompañamiento psicosocial, orientación y en algunas ocasiones el seguimiento de casos judiciales para evitar la impunidad.

Se trata, en definitiva, de estrategias de cuidado y apoyo mutuo que, ante un contexto de desregulación y falta de derechos laborales efectivos, buscan luchar contra las situaciones de precariedad, inestabilidad e incertidumbre que afectan de manera cotidiana sus vidas. La consolidación de estos lazos de solidaridad muestra la capacidad de agencia y organización de lxs trabajadorxs más allá de las lógicas individualizantes que promueven las aplicaciones de delivery.

Queda para discutir el tema de las implicaciones de género en el trabajo de reparto y su forma de hacer frente a las problemáticas que esta labor tiene, ya que la transversal del género fue cobrando mayor importancia conforme se fue avanzando en la investigación.

Esto a razón de que, a las problemáticas padecidas por los hombres repartidores, se suman otras más a las mujeres repartidoras, ya se mencionó el acoso, pero hay otras²⁶ que

²⁶ Al respecto se retomará un artículo de las citadas activistas y Kruskaya Hidalgo en el que mencionan lo siguiente, Pero, además, hablamos y convocamos a paros porque es urgente resignificar esta lucha desde perspectivas de

son importante retomar, como las que surgen al ser líderes de organizaciones sindicales tanto a nivel interno en las organizaciones, como en lo externo al interactuar con líderes de otras agrupaciones.

Pronunciamientos Judiciales, Administrativos o Legislativos

Otra de las prácticas importantes han sido las demandas contra las aplicaciones, de ellas se han tenido algunas consecuencias favorables para las personas trabajadoras de plataformas digitales. Se enlistan a continuación los casos por país.

España, en su legislación no se cuenta con una categoría que regule los trabajos en aplicaciones digitales, aún con ello, cuenta con la categoría de Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE). En este país hubo casos en los que se reconoció la relación laboral, en Cataluña en el 2014 además se señaló que se debe evitar la proliferación de falsos autónomos; en el caso de Valencia en el año 2018, además de reconocer la relación laboral se señaló que esta relación la deben reconocer los órganos judiciales, siendo irrelevante la forma en la que la conciben las partes contratantes, otro elemento que se argumentó es que la jurisprudencia debe operar bajo el principio de primacía de los hechos; en Madrid en el 2018, el Juzgado de lo Social n° 39 "El centro de trabajo [...] es ahora todo aquel que pueda ser objeto de geolocalización y el tiempo de trabajo puede ser [...] todo aquel en el que la actividad pueda emplearse empleando las TIC", en la sentencia se dijo que se acreditan tanto indicios de autonomía laboral como de dependencia y subordinación. (Bensusan, 2020)

género, clase, nacionalidad, movilidad humana. Y para nosotras, también es urgente pensar estos procesos en clave feminista. Porque las mujeres sostienen esta lucha, desde los procesos organizativos hasta el trabajo no remunerado del hogar. No es menor que en Ecuador y Colombia seamos Yuly y Carolina las que estamos encabezando las organizaciones de repartidorxs y las acciones de diálogo estatal y de sindicalización. Somos nosotras quienes estamos al frente de toda acción, con valentía y sin miedo. Seguiremos parando hasta que se garanticen derechos laborales y no descansaremos hasta lograrlo. Artículo disponible en: Lecturas feministas al paro de repartidorxs en Ecuador - (revistaamazonas.com)

En el mismo país, de acuerdo con Unidos World Action (s.f.) se tiene reportado que, en el 2020, La empresa Deliveroo fue obligado a pagar 1,300 euros a la seguridad social por las cotizaciones de sus repartidorxs. Además, el Tribunal Supremo declaró la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor. Asimismo, en más de 40 juicios hubo sentencias en las que se reconoció que repartidores de Glovo y Deliveroo son empleados y los denunciantes han sido readmitidos y/o indemnizados.

En el documento de (Ramírez et al., 2021), se señala que 13 sentencias declararon la existencia el vínculo laboral, las sentencias son las siguientes:

Tabla 1
Sentencias en España en favor de los trabajadores

Tribunal	Sentencia	Fecha
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social en pleno	1155/2019	22/11/2019
Tribunal Superior de Justicia de Asturias Sala de lo Social, Oviedo	01818/2019	2019
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección No. 6 de lo Social	68/2020	03/02/2020
Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, Sala Social	1449/2020	12/05/2020
Juzgado de Madrid, Sección No. 33 de lo Social	53/2019	11/02/2019
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección No. 1 de lo Social	40/2020	17/01/2020
Tribunal Supremo, Sala de lo Social en Pleno	805/2020	2020
Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza	123/2020	27/04/2020
Juzgado de lo Social n.º 6 de Valencia	244/2018	1/6/2018
Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón	61/2019	20/02/2019
Juzgado de lo Social n.º. 31 de Barcelona	193/2019	11/06/2019
Juzgado de lo Social n.º 24 de Barcelona	259/2020	18/11/2020
Juzgado de lo Social n.º 21 de Barcelona	5096/2020	29 2020

No se cuenta con la información para corroborar si las sentencias a las que se refiere la organización Unidos World Action son algunas de las que mencionan Ramírez-Bustamante et

al. Sin embargo, considero que la información puede ser ilustrativa, al dar cuenta de un número aproximado de sentencias a favor de los trabajadores del 2018 al 2020.

Aunado a lo anterior y como una referencia muy importante se encuentra la aprobación de la ley Rider en España, que reconoció como asalariados y no trabajadores autónomos a los trabajadores de plataformas de reparto. Esto se realizó en línea con lo que ya habían sentenciado varios tribunales y entró en vigor el 12 de agosto del 2021 (Bankinter, 2021). De acuerdo con las entrevistas realizadas, se tiene noticia de que esta ley está sirviendo como referencia para la realización de iniciativas de ley en otros países.

En Francia se cuenta con la categoría de subordinado e independiente y su Código del Trabajo contempla la figura de la Responsabilidad Social de las plataformas con los trabajadores Independientes, en los dos casos de los que se tiene noticia, uno en 2017 y otro en 2018 no se reconoció la relación laboral con el argumento de que el repartidor cuenta con libertad para fijar su horario de trabajo y la forma para realizarlo; también se asentó que la relación laboral se define por la autoridad de un empleador para dar órdenes, dirigir, supervisar y sancionar al trabajador, hecho que no reconocieron señalando que el conductor no recibe órdenes de Uber (Bensusan, 2020). Posterior a estos procesos, González (2022) da noticia de que hubo dos sentencias a favor de los trabajadores:

En relación con otras sentencias en Europa, destacan dos sentencias en Francia sobre despidos ilegales, en noviembre de 2018, de un conductor contra la empresa Take Eat Easy, y otra en marzo de 2020 contra Uber, ambas declararon la existencia de una relación laboral. En estas se aplica el principio de primacía de la realidad. En ambos casos la Cámara de Trabajo del Tribunal de Casación, señaló que la existencia de una relación laboral no depende de lo que se exprese en un contrato, sino de las condiciones en las cuales se realizan las actividades de los trabajadores. (González, 2022)

De acuerdo con Unidos World Action (s.f) y a Ramírez et al (2021) el 04 de marzo del 2020 el tribunal de Casación confirmó la relación de subordinación entre un conductor y la empresa de plataforma Uber.

En Suiza se dieron dos fallos a favor de los trabajadorxs de reparto, el primero en Suiza en 2017, en la sentencia se reconoce que los conductores de Uber se vinculan con una organización ajena a ellos, misma que funge como empleador y debe responsabilizarse por las contribuciones de seguridad social, en el 2018 la Secretaría de Estado de Asuntos Económicos, señaló que cualquiera que realice actividades de reclutamiento es empleador ya que es un indicio de subordinación (Benusan, 2020).

Reino Unido, su legislación en el tema laboral está basado en categorías como subordinado, independiente y contratista dependiente (worker) y sus leyes no contemplan categorías específicas en el que se incluya el trabajo en plataformas, En Londres en 2017 se reconoció la relación laboral en el Employment Appeal Tribunal, en este caso la categorización de Uber hacía los conductores era irrelevante ya que los hechos no reflejaban esta categorización, los indicios que se tomaron en cuenta son que los conductores no deciden la fijación de los términos bajo los cuales prestan el servicio, el trabajo es prestado de manera personal, la plataforma coordina y distribuye el trabajo, controla el trabajo y tiene la posibilidad de penalizar a los conductores. También en Londres en el mismo año, se llevó un caso por la Central Arbitration Commites en el que no se reconoció la relación laboral considerando que algunos repartidores de Deliveroo realizaban subcontratación para realizar las entregas y con ello obtenían ganancias, y se tomó en cuenta que el servicio no era prestado personalmente y que a través de la subcontratación se podría contratar un sustituto que prestara el servicio. (Bensusan, 2020)

Además, en un proceso llevado por ADCU Sindicato

en febrero de 2021, la Corte Suprema del Reino Unido dictó la sentencia final en el caso Uber vs Aslam de manera unánime y aplicable a todo el Reino Unido, donde se reconoció a los “socios conductores” como “workers” termino establecido en el Employment Rights Act (ERA) de 1996, y que fue aquel que demandaron los trabajadores. [Aunque] Workers no implican todas las condiciones de trabajo. (González, 2022)

A decir de Ramírez, et. al. (2021) En Reino Unido hubo dos sentencias, en la del 2021 la Suprema Corte señaló que, aunque los coches usados son de los conductores, la tecnología es parte del servicio y es propiedad de Uber además de que es usada para ejercer control sobre los conductores. Las sentencias a las que hace referencia son: “The Supreme Court of the United Kingdom Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748 y la Employment Appeal Tribunal. UBER B.V. vs. Aslam. 2017. 10/11/2017”. (Ramírez, et al, 2021, p.20)

En septiembre del 2021 año en Países Bajos,

el Tribunal de Apelación en Ámsterdam dicta otra de las sentencias más avanzadas en la materia, donde se resuelve que los conductores Uber son empleados y que sus servicios están cubiertos por el convenio colectivo holandés para el transporte de taxis, lo que significa que Uber debe reembolsar los salarios a esos conductores en los Países Bajos. La sentencia dictaminó que la relación laboral era la de “relación empleador – empleado moderna” dadas las condiciones de trabajo que se observaban en la plataforma digital. (González, 2022)

Para González (2022), esta sentencia se da como resultado a una demanda promovida por la Federation of The Dutch Trade Movement (FNV), organización que también había

impulsado dos demandas contra Deliveroo y que también fallaron a favor de los repartidores determinando que son empleados y que deben estar respaldados por las leyes holandesas.

Italia, en la regulación de este país existen tres categorías de trabajo subordinado, independiente y para subordinado (trabajadores autónomos económicamente dependientes bajo contratos de colaboración coordinada continua, también es importante mencionar que en la región italiana de Lazio existe una legislación laboral diseñada para el trabajo en plataformas (digital workers). En esta región en 2019, se señaló que la regulación laboral aplica para todas las plataformas que operan en la región y que su finalidad es garantizar la protección de los digital workers. En Piamonte en el año 2018, también se reconoció la relación laboral, la iniciativa se fundamentó en lo dispuesto en el artículo 2084 del Código Civil, en este caso se amplía la forma en la que se concibe un contrato laboral para realizar una clasificación de los trabajadores que reciben pedidos por medio de una aplicación u otro programa informático como empleados de plataformas (Bensusan, 2020). En el 2020 la Suprema Corte reconoció los derechos como trabajadores de cinco repartidores de la empresa Foodora, mismos que habían sido participes de la primera huelga que se realizó en Turin y que posteriormente fueron desconectados de la plataforma (Unidos World Action, s.f.).

Sobre este país, González (2022) menciona que a raíz de la firma realizada en marzo del 2020 de la Carta de Derechos Fundamentales de los Trabajadores Digitales en el contexto Urbano en la ciudad de Bolonia, el gobierno concretó un primer esfuerzo para generar una legislación que estuviera a favor de los repartidores, y se trata de la Ley Di MAIO, el decreto de ley número 101 2019 que logró garantizar condiciones muy parecidas a las de los trabajos subordinados. Y en 2019 se promovió la Ley Catalfo que garantiza a las personas repartidoras los mismos derechos que a los trabajadores dependientes.

En enero de 2021, el Comité Administrativo de Relaciones Laborales del gobierno belga emitió una resolución que establecía que las condiciones laborales de los conductores de Uber en Bélgica eran incompatibles con su estatus de autónomo (Unidos World Action, s.f.).

Natalia Ramírez-Bustamante et al., 2021, mencionan que en Sudáfrica hubo un fallo en el que se reconoció la relación laboral, la sentencia a la que se refiere es la declarada por la Comisión de Conciliación, mediación y arbitraje de Sudáfrica el siete de julio del 2017.

Brasil, en la legislación de este país no hay leyes que incluyan como trabajadores a quienes laboran para plataformas digitales, únicamente hacen una distinción entre trabajadores dependientes e independientes. En Belo Horizonte en 2017 el Juzgado L del Trabajo reconoció que existe una relación laboral. La sentencia aplica el principio de primacía de los hechos y el resultado de la sentencia se sujeta a la necesidad de comprender que las plataformas representan la emergencia de una nueva modalidad de patrón y una forma distinta de organizar el trabajo (Bensusan, 2020).

En la investigación de Ramírez et al (2021) se da noticia de dos sentencias en Brasil, que declaran la existencia de la relación laboral. “Juez del Trabajo Titular del 33 er Juzgado del Trabajo de Belo Horizonte. Sentencia Márcio Toledo Gonçalves Uber Do Brasil Tecnologia Ltda Leonardo. 13/02/2017...Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1º Turno, Sentencia N° 111/2020, 03.06.2020.”. (p.20)

Argentina, en este país, tampoco se cuenta con una categoría específica para encuadrar el trabajo en plataformas digitales, En Buenos Aires, en 2019, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), reconoció que existe relación laboral considerando que Uber conforma un conjunto económico previsto en la ley de contrato de trabajo, entre los indicios que se tomaron en cuenta están que la plataforma determina las condiciones de

prestación de servicios, fija de manera unilateral la tarifa, proporciona los recorridos a realizar en cada servicio, la empresa tiene capacidad de desconectar a un chofer de acuerdo a las evaluaciones y que Uber deposita la remuneración al conductor (Bensusan, 2020). En palabras de Riveiro en Argentina han reclamado mediante notas a las empresas, es decir cuando realizan las movilizaciones a Rappi presentan una petición de temas a solucionar en la aplicación (N. Riveiro, comunicación personal, 29 de marzo del 2023).

Paraguay; de acuerdo con lo que comentó en la entrevista Federico Ferreyra del SINACTRAM, en su país hay tres demandas con la aplicación Monchis, en su caso ganaron la primera demanda en primera instancia, apelaron y está por resolverse.

Nosotros tenemos dos juicios ya ganados en primera instancia en un juzgado laboral contra una aplicación... acá la justicia no es la mejor, es como seguramente en todos lados, acá tenemos fama, estamos en el tercer, siempre entre los primeros y los segundos más corruptos a nivel del poder judicial verdad a nivel, y la sección modelo... los juzgados laborales, a partir de que tengamos también una sentencia del poder judicial nos facilita enormemente el camino al reconocimiento, porque ahí van a ver las demandas ¿verdad? van a venir demandas en masa... y ahí nosotros también queremos con las empresas negociar, nosotros les decimos ¿porque no vienen, porque no se sientan, porque no negociamos? acá el único que perdemos somos nosotros, y seguimos trabajando 14 horas al día. (F. Ferreira, comunicación personal, 27 de abril, 2023)

En conclusión, en Paraguay se están llevando a cabo demandas contra la aplicación Monchis, con resultados favorables en primera instancia. Sin embargo, la percepción de corrupción en el sistema judicial dificulta el proceso para los trabajadores. Federico Ferreyra del SINACTRAM busca negociar con las empresas para lograr mejores condiciones laborales,

destacando la importancia de contar con sentencias judiciales a su favor. La lucha por la justicia y los derechos laborales sigue siendo una prioridad en el país.

En México, no se cuenta con una categoría que incluya a lxs trabajadorxs de plataformas digitales. La ley laboral se basa en la categoría de trabajador subordinado y no define de manera explícita el trabajo independiente, en el país en 2019 hubo una Iniciativa de la Cámara de Diputados LXIV Legislatura. Se reconoció la relación laboral, Bensusan (2020) cita un fragmento de Muñoz (2019) en el que menciona que la evasión de la protección laboral en las formas de contratación de las plataformas demanda mecanismos que incluyan la inspección, la vigilancia y el control y que respeten los derechos de estxs nuevxs trabajadorxs.

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social, que se integra por 37 países, informó que está preparando un proyecto en el que se recomendaría a México y los países miembros, la adopción de una legislación con el fin de obligar a las empresas que ofrecen servicios por medio de plataformas a que garanticen seguridad social a los trabajadores (Bensusan, 2020). Para la autora, “esta fase de activismo legislativo, en el ámbito laboral hace pensar que será viable adoptar en el corto o mediano plazo una regulación especial para proteger a los trabajadores de plataformas digitales”. (Bensusan, 2020, p.36)

Estados Unidos, a nivel estatal, California hizo reformas en su legislación para reconocer a los conductores de las plataformas digitales de transporte como empleados de las empresas, si bien no se refiere a lxs repartidorxs sienta un precedente para sus exigencias.

En este sentido,

En Estados Unidos en California, se ha dado un proceso largo por el reconocimiento de las y los socios conductores” de las diferentes plataformas y que sigue su curso en la actualidad. En 2018 la Corte Suprema de California emitió una decisión unánime a favor de dos conductores de mensajería que demandan ser clasificados como trabajadores

contra Dynamex, una compañía de paquetería nacional. El Tribunal determinó a través de la prueba AB5, quién era un contratista independiente y quien un trabajador...con esta ley, en mayo de 2020, el fiscal general de California y otros interpusieron una demanda buscando medidas cautelares para ordenar a Uber y a Lyft no clasificar equivocadamente a sus conductores como contratistas independientes. Esta fue otorgada el 10 de agosto de 2020. Sin embargo, posterior a esta Uber y Lyft promovieron con éxito un revés a la ley, la propuesta 22 para votación en California, la cual excluiría a las plataformas de la ley AB 5²⁷, lo que significó un duro golpe para los derechos laborales de los conductores y repartidores. Por su parte en Nueva York, se determinó que eran trabajadores y 65 000 ya tienen derechos laborales. (González, 2022)

De acuerdo con Ramírez, et al (2021) en Estados Unidos, hubo cinco sentencias que declaran la existencia de la relación de trabajo.

Tabla 2
Sentencias en Estados Unidos a favor de los trabajadores

Tribunal	Sentencia	Fecha
Court of The State of California City and County of San Francisco Unlimited Jurisdiction	Sin dato	16/06/2020
Corte de Apelaciones del estado de Nueva York	Opinión número 13	26/03/2020
Superior Court of the state of California County of San Francisco Unlimi - ted Jurisdiction	Sin dato	05/05/2020
The Superior Court of Los Angeles County, Dynamex Operations West, Inc.	S222732 V. Ct.App. 2/7 B249546	Sin fecha
Corte Suprema del estado de Nueva York.	Matter of Lowry 530395	17/12/2020

²⁷ Sobre la ley ab5 consultar [¿Qué es la ley AB5 en California?: propuesta detrás de la protesta de camioneros – Telemundo San Diego \(20\) \(telemundo20.com\)](https://www.telemundo20.com)

Canadá tiene un fallo en febrero del 2020, en el que se declaró la existencia de relación laboral. Se trata del caso N° 1346-19R. en el que el Sindicato Canadiense de Trabajadores Postales demandó a Foodora Inc.c.b. a (Ramírez, et al., 2021).

En Uruguay en el 2020 la corte de apelaciones reconoció como empleado a un conductor de Uber y obligó a la empresa a pagarle vacaciones y aguinaldos. En este caso fue la Sentencia No. 77 en Montevideo contra Uber Technologies Uruguay S.A. (Unidos World Action, s.f.).

Por su parte, Ramírez, et. al. En Uruguay se dieron dos sentencias que reconocieron la relación laboral, se trata de la Sentencia No. 77. Montevideo Q., E. C. el 11 de noviembre del 2019, y la sentencia Sentencia DFA-0012-000111/2020020. Al respecto, un juez determinó que las muestras de sumisión de UBER abarcaban el envío de correos electrónicos que detallaban protocolos estrictos y uniformes, orientando a los conductores sobre cómo interactuar con los usuarios, mantener la higiene del vehículo y proporcionar sugerencias para mejorar la experiencia del viaje (Ramírez et al, 2021).

En el caso de Bolivia la corte reconoció a siete repartidores, la relación de subordinación y el derecho a ser reconocidos como trabajadores (Unidos World Action, s.f.).

En Chile, también se encontraron dos sentencias, una de ellas en el 2020 en el que el juez reconoció la forma en la que Pedidos Ya ejerce control de una forma solapada (Ramírez-Bustamante et al., 2021). La segunda en el año 2021, en este caso la corte de apelaciones anuló el despido de un repartidor de la empresa de plataforma Pedidos Ya, y obligó a la empresa a pagar cotizaciones, indemnización y remuneraciones, hasta que se formalice el despido como asalariado (Unidos World Action, s.f.).

A los datos presentados se sumarán los aportados por Natalia Ramírez-Bustamante et alter (2021) en su trabajo “¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas”, de la Universidad de los Andes, en el que se hizo una revisión de 38 decisiones judiciales:

De las 38 sentencias analizadas, treinta sentencias (el 79%) declararon la existencia de una relación laboral, mientras que sólo en ocho casos no se declaró su existencia (21%)³. La mayoría de los fallos incluidos en este informe han tenido lugar en Europa (21 fallos), con una participación menor de Estados Unidos (7), América Latina (6), Australia (2), Canadá (1) y Sudáfrica (1) (Cuadro 1). (Natalia Ramírez-Bustamante et alter, 2021, p.5)

En el caso de Australia, se encontraron dos fallos una a favor y uno en contra de la relación laboral. El fallo a favor fue por la demanda que interpuso la Comisión de Trabajo Justo contra Foodora Australia PTy Ltd. FWC (Natalia Ramírez-Bustamante et alter, 2021, p.5).

Con base en esta revisión, es posible concluir que existe una tendencia favorable al reconocimiento progresivo de los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales, principalmente repartidores y conductores. Como señalé anteriormente, las sentencias favorables representan el 79% de los casos analizados entre 2016 y 2020, según el estudio de la Universidad de los Andes. Esta tendencia sienta precedentes relevantes para que otros países avancen en la misma línea o impulsen reformas legales acordes.

Los principales argumentos esgrimidos en las sentencias favorables son la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas contractuales, así como la identificación de indicios de subordinación y dependencia laboral, tales como el control del

trabajo, la potestad sancionatoria de las plataformas, la unilateralidad en la fijación de tarifas, entre otros aspectos.

Europa concentra la mayor cantidad de fallos a favor de los trabajadores de plataformas, destacando sentencias emblemáticas en el Reino Unido (caso Uber), Países Bajos (conductores de Uber), España, Francia, Italia y Bélgica. En América Latina, si bien los avances son más acotados, se registran pronunciamientos favorables en Argentina, Brasil, Uruguay, Chile y Bolivia.

En algunos países, pese al activismo legislativo, aún no se ha logrado una regulación especial de protección laboral para estos trabajadores, como es el caso de México. No obstante, existen iniciativas en curso promovidas por organismos internacionales como la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Paralelamente a los procesos judiciales, las demandas y movilizaciones de los trabajadores de plataformas han tenido consecuencias favorables, como el reconocimiento de la relación laboral por parte de autoridades fiscales o laborales, así como indemnizaciones y readmisiones en diversos casos.

Estas decisiones judiciales han sido impulsadas, en gran medida, por las demandas interpuestas por los propios trabajadores y las organizaciones sindicales, cuyo activismo social y presión pública han jugado un papel importante en el reconocimiento de sus derechos laborales en las plataformas digitales. No obstante, persisten desafíos y retos pendientes, pues en algunos países la legislación laboral aún no se ha adaptado a estas nuevas formas de trabajo, y las empresas continúan utilizando estrategias para evadir sus responsabilidades.

En síntesis, el panorama global evidencia una creciente judicialización y regulación de la situación laboral de los trabajadores de plataformas digitales, con avances significativos, aunque heterogéneos entre países y regiones. Esta dinámica refleja los desafíos que plantea la

economía de plataformas y la necesidad de adaptar los marcos normativos para garantizar los derechos de lxs repartidorxs por aplicación.

Sin embargo, es importante destacar que el análisis de las decisiones judiciales y regulatorias no se limita a considerarlos únicamente como sujetos de derecho, sino que el ámbito legal es solo una dimensión dentro de un conjunto más amplio de cuestiones relevantes que afectan a estxs trabajadorxs

El reconocimiento de la relación laboral entre las plataformas digitales y sus trabajadorxs, principalmente repartidorxs y conductorxs conlleva importantes implicaciones tanto para los propios trabajadores como para las empresas y la sociedad en su conjunto. A continuación, se detallan algunas de las principales implicaciones:

1. Protección de derechos laborales: El reconocimiento de la relación laboral implica que los trabajadores de plataformas digitales tendrán acceso a los derechos y garantías establecidos en las legislaciones laborales de cada país, como salario mínimo, jornada máxima, vacaciones pagadas, seguridad social, entre otros. Esto representa un avance significativo en la protección de sus derechos y condiciones de trabajo.
2. Responsabilidades para las empresas: Las plataformas digitales asumirán las obligaciones y responsabilidades propias de un empleador, lo que implica el pago de salarios, contribuciones a la seguridad social, indemnizaciones por despido, entre otras cargas laborales. Esto puede representar un impacto financiero importante para estas empresas, que deberán ajustar sus modelos de negocio.
3. Organización y negociación colectiva: El reconocimiento de la relación laboral facilitará la organización sindical de los trabajadores de plataformas digitales, lo que les permitirá

negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y representar sus intereses de manera más efectiva frente a las empresas.

4. Formalización del empleo: Al ser reconocidos como trabajadores, los repartidores y conductores saldrán de la informalidad laboral, lo que puede tener implicaciones positivas en términos de recaudación fiscal y contribuciones a la seguridad social para los Estados.
5. Costos y precios: Es posible que las empresas de plataformas digitales trasladen los costos adicionales derivados del reconocimiento laboral a los precios de sus servicios, lo que podría impactar en los consumidores finales.
6. Regulación y supervisión: El reconocimiento de la relación laboral requerirá que los gobiernos y autoridades laborales establezcan mecanismos de regulación y supervisión para garantizar el cumplimiento de las obligaciones por parte de las plataformas digitales.
7. Condiciones de trabajo: Al estar sujetos a la legislación laboral, se espera una mejora en las condiciones de trabajo de los repartidores, incluyendo aspectos como la jornada laboral, descansos, seguridad e higiene, entre otros.
8. Impacto en el modelo de negocio: Las plataformas digitales deberán replantear su modelo de negocio y operaciones para adaptarse al nuevo marco legal y laboral, lo que puede implicar cambios en su estructura organizativa, procesos de contratación y gestión de recursos humanos y transparencia del algoritmo.

Estas implicaciones demuestran que el reconocimiento de la relación laboral en las plataformas digitales no sólo tiene un impacto en los trabajadores, sino que también genera desafíos y oportunidades para las empresas, los gobiernos y la sociedad en general.

Prácticas de cuidado y resistencia en el *espacio público expandido*

Para Elisenda Ardévol (2013) actualmente lo digital ya forma parte de nuestra cultura material y la entiende como más que un sustrato o una infraestructura sobre la que tejemos nuestras relaciones menciona también que es una parte que constituye nuestro mundo material.

A lo largo de la investigación he encontrado que, si bien la tecnología ha traído nuevas formas de precarización y explotación laboral, esta misma ha servido como un medio para la resistencia.

De modo que las organizaciones de trabajadores de reparto por aplicación han usado la tecnología como un medio para hacer frente a estas condiciones, la han utilizado para la generación de apps, para formar chats de WhatsApp, tener reuniones por Zoom, foros a través de plataformas digitales, han creado páginas en redes sociales, usado hashtags, y también traductores para poder comunicarse y organizarse con repartidores que hablan distintos idiomas.

De acuerdo con Rovira (2017) tanto la acción colectiva como los movimientos sociales se han apropiado de la tecnología desde los años 90, con el objetivo de poner en funcionamiento estrategias y tácticas que irrumpen en el escenario político.

En esta línea se inscribe también el concepto de Tecropolítica que Toret entiende como “la articulación entre el uso estratégico de las tecnologías de comunicación para la acción y la organización colectiva”. (Alcazan et al., 2012, p. 51)

Así, es que tenemos algunas prácticas llevadas a cabo por las organizaciones de reparto, que se desarrollan en el espacio virtual, o lo que llamaré, siguiendo a Reguillo, (2017) *espacio público expandido*, que es entendido como:

Esfera globalizada y multiescalar del espacio público, propiciada por la aceleración tecnológica y la mundialización de la cultura, que favorece la circulación constante de flujos informativos y de representaciones e imaginarios compartidos con potencia orientadora.⁴⁴ La idea es entonces asumir que la relación entre tecnologías digitales y la esfera pública globalizada o ampliada configura un «nuevo» espacio de interpretación e interacción, que se caracteriza por la tensión entre los «lugares tradicionales y dominantes» de habla y producción de sentido y la emergencia de nuevas voces, miradas y formas de participación política. (Reguillo, 2017, p.)

En este sentido encontramos la organización de foros, congresos, encuentros, así como la divulgación de información a través de charlas, conferencias, infografías, videos y textos en redes sociales, algunos ejemplos de ello son

- Congreso virtual organizado por NiUnRepartidorMenos Internacional el 16 y 18 de agosto del 2020 con participación de organizaciones de países como Bolivia, Colombia, Chile, y México²⁸.
- Foro virtual sobre los trabajadores en plataformas²⁹ realizado en septiembre del 2021 donde participaron repartidores de Brasil, Uruguay, Chile, Colombia, México e investigadores de Italia y México.
- El Primer Congreso de Trabajadores de Reparto por aplicación³⁰ transmitido por Facebook y que fue realizado en San Francisco California, Estados Unidos, en abril del 2023 con participación de Estados Unidos, Argentina, Colombia, México, Ecuador, Brasil y Paraguay, y de algunos países de Europa.

²⁸ [Dar Vuelta Todo | Facebook](#)

²⁹ [Niunrepartidormenos | Facebook](#)

³⁰ [Facebook](#)

- Las charlas organizadas por la UNTA transmitidas vía Facebook. Filtrar
- Los vídeos difundidos por el proyecto Fairwork³¹.
- Las infografías de distintas agrupaciones de reparto.
- La difusión de comunicados por parte de las mismas organizaciones.

Vemos así, cómo se han gestado multitudes conectadas “capaces de crear la situación para otros modos de imaginar la vida, dar sentido a las relaciones sociales; prácticas de insurrección y resistencia que irrumpen en distintas partes configurando un paisaje insurrecto” (Reguillo, 2017, par)

En este sentido, “El riesgo de abrir espacios de sociabilidad con el ánimo de capturarlos como valor económico tiene también sus accidentes: ahí donde la gente se junta, la revolución se puede gestar”. (Rovira, 2017, p. 22-23)

Conclusiones y Discusión

A lo largo del desarrollo de la investigación, de el ensamblaje, el patchwork de materiales teóricos, hemerográficos e información recopilada a través de la reunión con la cooperativa Mapache, las entrevistas semiestructuradas y en profundidad, así como la etnografía digital, es posible concluir que hay un despliegue de diversas prácticas de cuidado y resistencia ante las condiciones de precariedad laboral en el ámbito del trabajo en plataformas digitales de reparto.

Se encontró la formación de una gran cantidad de organizaciones alrededor del mundo, se realizó un mapeo en el que se encontraron organizaciones en Argentina, Ecuador, Colombia, Chile, Brasil, Perú, Costa Rica, México, Estados Unidos, Alemania, Bélgica, Reino Unido, Nigeria, Suiza, Australia, Bruselas, Japón, Italia, Estados Unidos, Francia y España. Las organizaciones

³¹ [Fairwork Principles - YouTube](#)

que fueron encontradas tienen diferentes autodenominaciones y estructuras, de modo que se encontró diversidad de éstas, las cuales abarcan, grupos de WhatsApp, cooperativas, colectivos y sindicatos. Cada uno con estructuras diferenciadas y formas de lucha distintas en las que se participa de manera desigual, es decir, hay acciones en las que participan todas las organizaciones como los paros internacionales y algunas que son específicas de cada organización. Es interesante la exploración en la decisión del tipo de agrupación que eligen formar y la manera de autodenominarse. La existencia de estas organizaciones alrededor del mundo muestra la forma en la que la globalización y el neoliberalismo impacta a nivel internacional en la vida humana a través de tres elementos que son el mercado el consumo y la tecnología y también da noticia de la ventana que abre la tecnología en términos de comunicación para poder articular este tipo de organizaciones y realizar la mediación de la comunicación.

En el ámbito internacional se han llevado a cabo 5 paros internacionales realizados entre el 2020 y 2021, en cada uno es notorio el aumento de participación de organizaciones de comenzar con 6 países hasta llegar a la integración de 56 países. A su vez, la articulación de demandas se fue modificando de modo que se volvió central la exigencia por el reconocimiento de la categoría de trabajador de los repartidores y fue perdiendo centralidad la demanda inicial que exigía elementos de seguridad e higiene ante la epidemia del COVID 19. Estos paros han estado también acompañados por manifestaciones y mítines en las ciudades en las que se han realizado.

Otra acción, es la generación de alianzas locales e internacionales sin las cuales no sería posible organizar prácticas como las mencionadas líneas arriba, además de la generación de alianzas con instituciones locales como el caso de NiUNRepartidorMenos y NiUnaRepartiidoraMenos en México que tienen alianza con el Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas (ERUM) y los auxilia en casos de accidentes; a su vez la generación de fondos de apoyo

pone de relieve un tipo de prácticas que son locales, pero que sirven como estrategias de cuidado entre repartidores y repartidoras. Estas alianzas han posibilitado mayor visibilización de demandas, así como la articulación de toda la serie de prácticas que se describen en esta tesis.

Una labor muy importante de la que no se ha hablado en otras investigaciones es de la labor de acompañamiento que se da tanto a familiares de víctimas como entre mujeres repartidoras a realizar denuncias al Ministerio Público. En el caso de los familiares de víctimas se tiene una agrupación que acompaña Néstor Riveiro de NiUnRepartidorMenos Argentina, y la labor consiste acompañarlos a las audiencias del juzgado o en acciones que organizan los familiares para presionar al Estado y se les de justicia a sus casos. En el caso de las mujeres, en el colectivo NiUnaRepartidoraMenos en México, Paola, su fundadora comentó que se acompaña a las compañeras a realizar denuncias al MP ya que han tenido casos de acoso y un caso de secuestro de una repartidora. Esta labor de cuidado y sostenimiento también da cuenta de otra forma de solidaridad surgida ante los riesgos y el ocultamiento que hacen las empresas de la relación laboral que las exime de responder ante los accidentes, muertes o casos de violencia de género. El acompañamiento a familiares de víctimas, así como el que se hace en el grupo de repartidoras a levantar denuncias al MP o a sitios peligrosos resultó ser una actividad que no se tenía contemplada, pero que al conversar fue cobrando relevancia, ya que está también se articula como una forma de cuidado en los grupos de reparto.

En cuanto a los procesos judiciales, legislativos, administrativos se encontraron en países como España, Francia, Suiza, Reino Unido, Italia, África, Brasil, Argentina, México, Estados Unidos, Paraguay, Uruguay y Chile, algunos fallos han sido a favor de individuos demandantes o bien por sindicatos, ello sienta las bases para que haya reconocimiento laboral en demandas futuras, aunque por otro lado también se tienen noticia de algunas demandas que han sido

perdidas por que los jueces se niegan a reconocer la relación de subordinación de las empresas por aplicación.

También se encontró que hay un repertorio de acción colectiva común a estas organizaciones y la forma en la que la tecnología no sólo es aliada del capitalismo, sino que también proporciona la posibilidad de formar redes de apoyo internacionales entre organizaciones que son visibles en el *espacio público expandido*.

Entre estas prácticas se encuentran por ejemplo, la participación en eventos académicos, así como la organización de Foros de debate y encuentro gestionados por las mismas organizaciones de reparto, como el realizado en el 2021 en donde participaron repartidores de Brasil, Uruguay, Chile, Colombia, México e investigadores de Italia y México, y el Primer Congreso de Trabajadores de Reparto por Aplicación realizado en San Francisco California en Estados Unidos en abril del 2023, con participación de Estados Unidos, Argentina, Colombia, México, Ecuador, Brasil y Paraguay y de algunos países de Europa. Reunión en Bruselas.

También por medio de la tecnología, algunas organizaciones han generado aplicaciones de reparto como una forma de hacer frente a las condiciones laborales de aplicaciones monopólicas como Uber Eats, Didi Food y Rappi, tal es el caso de la aplicación que tuvo el Sindicato Nacional de Trabajadores en Moto y Afines (SINACTRAM) de Paraguay o la Aplicación Repax Deli generada por el grupo Repax de Aguascalientes en México. En el caso de la aplicación que generó el SINACTRAM tuvieron un mal resultado, ya que no tuvieron la demanda necesaria para recuperar los costos de la aplicación, en el caso de la aplicación de Repax su uso es reciente (seis meses aproximadamente) y hasta el momento les ha funcionado de manera efectiva ya que logran tener pedidos y cubrir los pagos a los trabajadores de reparto. Además, el sindicato FRENAPP lanzó una aplicación para afiliarse a su organización sindical.

Las agrupaciones también se han encargado de generar y publicar en medios digitales material de divulgación en los que desmitifican el discurso emprendedurista de las aplicaciones digitales, este material incluye infografías y videos mayormente publicados en redes sociales como Facebook y Twitter. Además de este tipo de material a la fecha han publicado un libro sobre el trabajo de reparto y sus condiciones laborales, uno de ellos titulado Mientras más tecnología menos humanidad, de las Autoras Yuli Ramírez y Carolina Hevia, repartidoras y lideres de sindicatos de Sudamérica, en el que se recoge la lucha que han realizado las organizaciones de reparto y en el que aparecen testimonios de repartidores de distintos países así como entrevistas a académicos que han realizado investigación sobre el tema.

Por otro lado, se ha rastreado la presencia del discurso emprendedurista y al respecto los entrevistados coincidieron en que las ideas de libertad, flexibilidad y ser tu propio jefe son falacias que utilizan las aplicaciones para atraer trabajadores, de modo que en la práctica se van dando cuenta de que estos principios no se cumplen y que solo sirven para encubrir la figura del jefe y la relación de subordinación.

En el proyecto también se abordan los logros, se menciona el crecimiento de las organizaciones, el surgimiento de una alianza como Unidos World Action que aglutina más de 30 organizaciones, investigadores y abogados alrededor del mundo, y desde la que se han convocado eventos de alcance global. También se puede mencionar el colapso de la aplicación en algunas ciudades durante los paros, el avance en protocolo de género por parte de las aplicaciones, encolumnar a trabajadores, tener visibilidad en redes sociales, la Ley Rider aprobada en España, así como las demandas ganadas por parte de los trabajadores.

A lo largo de la investigación fueron surgiendo preguntas que considero de gran relevancia para futuras investigaciones y que se podrían estudiar desde diferentes disciplinas y enfoques.

Se encontraron algunas prácticas que son locales y que pertenecen solo a algunas organizaciones como la colocación de una bicicleta blanca en el lugar donde murió un repartidor en México arrollado mientras iba a entregar un pedido, hecho que detonó el surgimiento de NiUnRepartidorMenos, otra acción fue la instalación de altares frente al Palacio de Justicia en Argentina para exigir justicia por los repartidores que han muerto en accidentes de trabajo. En esta acción se colocaron flores blancas y veladoras.

Como vemos algunas acciones como los paros, las manifestaciones, los mítines, las demandas, la organización de foros y congresos ya están instituidas; pero estas que mencionamos son innovadoras con gran contenido simbólico por los elementos utilizados, las fechas en que se realizan y el lugar en el que se llevan a cabo como las acciones de la colocación de la bici blanca y de los altares; en el caso de la bici blanca este punto se ha vuelto un espacio de reunión importante dándole valor también en la memoria ya que han sido varios años los que se han reunido en el mismo sitio. Sería interesante realizar un análisis de este tema que considero que también constituye una práctica de cuidado a través de un ritual que está anclado a un suceso histórico que forma parte de la memoria de algunas organizaciones de reparto.

Otro elemento es el de las consecuencias que han tenido los activistas repartidores y repartidoras para sus vidas cotidianas, ya que son de gran impacto debido a que han recibido amenazas de muerte, son perseguidos o han tenido que migrar de sus países buscando seguridad, tal es el caso de Yuli Ramírez y Carolina Hevia que se han refugiado en países distintos bajo protección internacional ya que sus vidas corrían peligro en los países en donde trabajaban. O el caso de Federico Ferreira que en una manifestación fue amenazado en su idioma originario; en la traducción del guaraní al español, le dijeron *nos encontraremos por los caminos pequeños*; para Federico esta amenaza que en lo manifiesto no dice directamente que le van a hacer daño, en el contenido latente, contiene una amenaza de muerte.

A su vez, se identificó que la motivación para la formación de organizaciones gira en torno a las condiciones de precarización y explotación laboral. Además del impacto emocional que tiene en los repartidores el hecho de que los compañeros se accidenten o mueran en horarios de trabajo sin que las empresas se responsabilicen sobre los daños o lo hagan de manera parcial. De ahí que resultaría de gran interés para trabajos futuros, investigar el papel que juegan los afectos en la acción colectiva.

Otro es el descarte implicado en la lógica deshumanizante de las plataformas; los obstáculos por los que han atravesado las organizaciones, así como ahondar más en las graves consecuencias que han tenido algunos activistas que han sido perseguidos por las aplicaciones. El “descarte” y la preocupación que tienen debido a que actualmente las plataformas prescindan de ellos solo con desconectarlos. Además de que esta lógica es a la vez instrumentalizante ya que en algunos lugares ya han sido sustituidos por drones en zonas privilegiadas de diferentes países del mundo, de modo que son utilizados como un medio de recopilación de los datos que se están recopilando que servirán a las plataformas para dar paso a esa nueva forma de realizar las entregas.

El tema de las problemáticas de género cobró mayor relevancia ya que las mujeres repartidoras no solo tienen problemas a enfrentar al momento de realizar el trabajo del reparto sino también dentro de sus organizaciones o con otras agrupaciones, ya que su opinión no es validada como la de los hombres. Así, elementos importantes para integrar, no como un eje transversal sino como todo un tema a tratar son las problemáticas de género al trabajar como repartidora, las que se dan a nivel interno en las organizaciones y las que tienen las líderes representando este papel.

Otro elemento relevante, es que ante las actividades que realizan las organizaciones de repartidores, las empresas de aplicación han formado sus propios sindicatos, esta reacción por

parte de las empresas está siendo analizada e investigada por algunas organizaciones de reparto. Y también sería importante documentar y realizar un análisis de las reacciones que han tenido las empresas ante las acciones de cuidado y resistencia de los y las repartidoras.

Se plantea también el tema de la importancia de la transparencia en el funcionamiento de los algoritmos, su papel en la modificación conductual y los mecanismos de control y vigilancia que se realizan por parte de las aplicaciones, así como el interés que tienen por los datos que son recogidos y lo que hacen con ellos como una materia prima extraída y capitalizable, como lo menciona Zuboff (2020).

Resultó también de gran interés ahondar en el papel de la tecnología y su doble filo: es decir, por un lado, cómo sirve para explotar y, por otro, cómo se configura como un medio para las acciones de resistencia. Lo que posibilitan las prácticas en el espacio público expandido

En términos conceptuales resultó de interés una interpretación germinal que sería interesante seguir desarrollando, desde el enfoque de la complejidad que tome en cuenta la interseccionalidad de las prácticas que se analizan, en el que algunos conceptos podrían ayudar a describir o a nombrar los fenómenos que se analizan en esta tesis. Esta mirada implica volver a situar conceptos traídos de la filosofía, tales como nuda vida de Agamben, vidas precarias de Butler y la necropolítica de Achille Mbembe, en un fenómeno que sugiero llamar la *Necropolítica 3.0*. que se refiere a la forma en la que las empresas generan tales condiciones de vulnerabilidad que la vida de los trabajadores es solo valiosa en su carácter instrumental para su explotación como recolectores de datos, vidas de las que se puede prescindir con un solo clic; como si de una película de ciencia ficción se tratara.

Además, este tipo de investigación cuestiona el papel del Estado, los marcos legales en los que se desempeña este tipo de trabajo y pone sobre la mesa la influencia de la clase, el

género, la situación geopolítica y económica, el impacto del COVID 19, así como el papel de la información y los mecanismos de control que ejercen las aplicaciones por medio de los algoritmos

Finalmente, estos hallazgos abonan a la discusión sobre el futuro del trabajo en plataformas, a la forma en la que se articulan las prácticas de resistencia ante tales, además de que nos damos cuenta de que es un tema vigente que requiere análisis desde un enfoque transdisciplinario.



Referencias

- 85% de conductores y repartidores de plataformas digitales en México prefieren ser trabajadores inde.* (2022, January 19). PortalAutomotriz.Com.
<https://www.portalautomotriz.com/noticias/servicios/85-de-conductores-y-repartidores-de-plataformas-digitales-en-mexico-prefieren-ser>
- ACUA CHILE A.G. (2018, September 29). ACUA CHILE A.G.
https://www.facebook.com/ACUA-CHILE-AG-488752321601647/?_rdc=1&_rdr.
- Alba, C., Bensusán, G., & Vega, G. (2021). *El trabajo del futuro con derechos laborales*.
- Alderman, L. (2019, June 20). Repartidores de comida usan aplicaciones para explotar a migrantes desesperados en Francia. *The New York Times*.
- Alemán, M. (2019) "Iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de las leyes del Impuesto Sobre la Renta, y Federal del Trabajo a cargo de la Diputada María Alemán Muñoz Castillo, del grupo parlamentario del PRI", Cámara de Diputados LXIV Legislatura
- Artavia, M. (2020). Trabajo y precariedad en tiempos de crisis: el caso de choferes y transportadores de plataformas digitales en Costa Rica. In K. Hidalgo & C. Salazar (Eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América latina* (1st ed., Vol. 1, pp. 119–133). FES-ILDIS.
- Bastero, M. (2022, May 26). *Radiografía de las apps de reparto de comida a domicilio: quién es quién en un sector en constante evolución*. Marketing4Ecommerce.
<https://marketing4ecommerce.net/empresas-delivery-apps-de-reparto-de-comida-a-domicilio-a-nivel-mundial/>

Bensusán, G. (2020). *Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México*.

Blanco, J. (2019). Autoexplotación posmoderna y esclavitudes modernas. Reflexiones en torno a la subjetividad neoliberal. *Agora: Papeles de Filosofía*, 38(2).

<https://doi.org/10.15304/ag.38.2.4562>

Cachón, E. (2021). Trabajo de cuidados: tensiones derivadas de su definición, sus regímenes de funcionamiento y su organización social. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 558–586. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5498>

Cadahia, L. (2014). El cuidado de sí como práctica ético-política. *Estudios de Filosofía*, (49), 173-179. https://revistas.udea.edu.co/index.php/estudios_de_filosofia/article/view/20069

Cañigüeral, A. (2017) El mercado laboral digital a debate, Fundación cotec para la Innovación, Madrid

CEIICH UNAM (2021) Seminario ciudadanía, nuevas precariedades y acción colectiva, [Webinar] Seminario Ciudadanía, nuevas precariedades y acción colectiva. - YouTube

Ciclo de Webinars | Observatorio de Plataformas. (2020, June 17). Friedrich Ebert Stiftung.

Colina, J. (2022) *UNIDAPP* [Diapositivas de Power Point]

https://www.canva.com/design/DAFJnGliE8Y/nohm0IQ_xDHYOCA0NDJpRw/view?utm_content=DAFJnGliE8Y&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=publishsharelink#4

Cortina, R. (2020). Lo laboral en las Plataformas digitales: Acechanzas y oportunidades. In K. Hidalgo & C. Salazar (Eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América latina* (1st ed., Vol. 1, pp. 149–163). FES-ILDIS.

de la Heras, A., & Lanzadera, E. (2019). El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*.

Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 55–83.

<https://udimundus.udima.es/bitstream/handle/20.500.12226/1041/Aranzazu%20Eugenio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

del Bono, A. (2020, January 5). Nuevas tecnologías y relaciones laborales: La gestión algorítmica y su impacto sobre los trabajadores de plataformas.

<https://Vocesenelfenix.Economicas.Uba.Ar/Nuevas-Tecnologias-y-Relaciones-Laborales-La-Gestion-Algoritmica-y-Su-Impacto-Sobre-Los-Trabajadores-de-Plataformas/>.

DianaID. (2014). DianaID. In <https://www.youtube.com/c/DianaID/about>.

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es

Díaz, G. (2006). Poder y resistencia en Michel Foucault. *Tabula Rasa*, (4), 103-122.

<https://www.redalyc.org/pdf/396/39600406.pdf>

Dinegro, A. (2020). El mercado laboral peruano y las plataformas de delivery: ¿Qué dicen los derechos laborales? In K. Hidalgo & C. Salazar (Eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América latina* (1a ed., 1, pp. 69-79). FES-ILDIS.

Entregadores Antifascistas. (2022, January 13).

https://en.wikipedia.org/wiki/Entregadores_Antifascistas.

- Escobedo, F (2020) El Capitalismo de plataformas y la reorganización del sistema,
<https://revistacomun.com/blog/el-capitalismo-de-plataformas-y-la-reorganizacin-del-sistema/>
- Esquivel, V. (2013). El cuidado en los hogares y las comunidades: Documento conceptual. Informes de investigación de Oxfam, octubre de 2013.
<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/302287/rr-care-background-071013-es.pdf;jsessionid=FCE4135A0BF11C933F1C1179A6334A43?sequence=2>
- Feder, K. (1999) *Love's Labor: Essays on Women, Equality, and Dependency*. Routledge.
- Fernández, S. (2020). Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret Del Treball*.
<https://Raco.Cat/Index.Php/IUSLabor/Article/View/373350>, 3.
- Ferrada, M (2006) Etnografía un enfoque para la investigación de weblogs en Biblioteconomía y Documentación. *Biblios*, (23).
- Flasco México (2023, 06 de noviembre) Master Conference. Escaping Bad Care, Escaping Injustice | Dra. Joan Tronto [Video] YouTube
https://www.youtube.com/watch?v=IMroMHXOZtM&ab_channel=FlascoMéxico
- Forbes Staff (2022, 22 de enero) [Brasileña iFood presume ser la primera empresa de América en usar drones en entregas. Forbes México. https://www.forbes.com.mx/negocios-brasilena-ifood-presume-ser-la-primera-empresa-de-america-en-usar-drones-en-entregas/](https://www.forbes.com.mx/negocios-brasilena-ifood-presume-ser-la-primera-empresa-de-america-en-usar-drones-en-entregas/)
- Foucault, M. (1994). *Hermenéutica del sujeto*. La Piqueta.
- Foucault, M. (2001). *Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones*. Alianza Editorial.

- Foucault, M. (2009) *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Siglo XXI.
- Foucault, M. (2006a). *Historia de la sexualidad. Tomo II: El uso de los placeres*. Siglo XXI.
- Foucault, M. (2006b). *Historia de la sexualidad. Tomo III: La inquietud de sí*. Siglo XXI.
- Foucault, M. (2006c). *Historia de la sexualidad. Tomo I: La voluntad de saber*. Siglo XXI.
- García, J. A., & Javier, K. (2020). Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana: caracterización y opciones para su protección social. *Comisión Económica Para América Latina y El Caribe*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45893-Trabajadores-Plataformas-Digitales-La-Republica-Dominicana-Characterizacion>.
- Garduño, M. (2021, May 17). Plataformas de delivery tendrán un crecimiento adicional de hasta 7%. *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/negocios-plataformas-delivery-crecimiento-adicional-7/>.
- Gatitos contra la Desigualdad. (2020, May 29). *Economía de chambitas: las condiciones laborales de repartidorxs de apps*. Animalpolitico.
- Gilligan, C. (1982). *In A Different Voice: Psychological Theory and Women's Development* (Vol. 326). Harvard University Press.
https://www.researchgate.net/publication/275714106_In_A_Different_Voice_Psychological_Theory_and_Women's_Development
- González, R (2022, 17 de febrero) Videocharlas informativas: legislación de las plataformas digitales. [Video]. Facebook.
<https://www.facebook.com/UNTAMexico/videos/368687964719049/>
- Gonzalez, L (2020, 22 de abril) Primer paro internacional de repartidores saca a la luz las injusticias de la cuarentena. Sputnik. <https://sputniknews.lat/20200422/primer-paro->

internacional-de-repartidores-saca-a-la-luz-las-injusticias-de-la-cuarentena-1091195607.html

Grohman, R. (2020). Sindicatos de trabajadores de plataforma en comunicación: ¿Una nueva ola de organización colectiva? In K. Hidalgo & C. Salazar (Eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América latina* (1st ed., Vol. 1, pp. 55–65). FES-ILDIS.

Haidar, J., & Pla, J. (2021). ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) y plataformas de reparto en la CABA. *Dialnet*. 36, 81–100.

<https://Dialnet.Unirioja.Es/Servlet/Articulo?Codigo=7695210>,

Han, B.-C. (2015). *Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas formas de poder*. (1.ª ed.). Herder.

Hidalgo, K (2020, 30 de mayo) “Por nuestro presente y futuro laboral”: segundo Paro Internacional de Repartidorxs. Internacional. Izquierda Diario.es.

<https://www.izquierdadiario.es/Por-nuestro-presente-y-futuro-laboral-segundo-Paro-Internacional-de-Repartidorxs>

Hidalgo, K., & Salazar, C. (Eds.). (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina* (1.ª ed.). FES-ILDIS.

Hine, C. (2004) *Etnografía virtual*, UOC. hine-christine-etnografia-virtual-uoc.pdf
(wordpress.com)

Ispizua, E. (2020). La salud y seguridad en el trabajo en la economía de plataformas. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. 151, 241–258. <https://Dialnet.Unirioja.Es/Servlet/Articulo?Codigo=7464152>

Jacovins, P., Granovsky, D., & Oliva, P. (2021). La pandemia desnuda nuestros problemas más estructurales: un análisis de los impactos del COVID-19 en el mercado de trabajo argentino. *Trabajo y Sociedad*, 22, 9, 28.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387366077002>

Jaramillo, M. (2020). Precariedad y Riesgo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales de los repartidores de Apps en México. In K. Hidalgo & C. Salazar (Eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América latina* (1.ª ed., Vol. 1). FES-ILDIS.

Jiménez, J. L. (2020). From the Somatic Capitalism to the Technology of Affectivity. Representation of Neoliberal Subjectivities in *Los cuerpos del verano* (2012) and *Kentukis* (2018). *Mitologías Hoy*, 22, 87-102. <https://doi.org/10.5565/rev/mitologias.700>

Kenney, M., & y Zysman, J. (2016) The Rise of the Platform Economy, *Issues in Science and Technology*, 32(3), 61-69.

Lagarde, M. (2006) Pacto entre mujeres: sororidad. *Aportes*, 25, 123-135.

Laureles, J. (2021, 3 de noviembre) Con rodada, repartidores por aplicación exigirán derechos laborales, *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/11/03/sociedad/con-rodada-repartidores-por-aplicacion-exigiran-derechos-laborales/>

la Penna, A. (2019). *Precarización en la era digital*. [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=q59OWKoXxZI>

López, J. (2019). La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales. *Revista de Relaciones Laborales*, 41.

Martínez, K., Marroquín, J., Ríos, H., (2019) Precarización laboral y pobreza en México, *Análisis Económico*, 34(86), 113-131. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v34n86/2448-6655-ane-34-86-113.pdf>

- MNRPD Movimiento Nacional de Repartidores de plataformas digitales. (2021). *MNRPD Movimiento Nacional de Repartidores de plataformas digitales*. [Página de Facebook]. Facebook. <https://www.Facebook.Com/Groups/381858842848494/about? rdc=1& rdr>.
- Miguez, P. y Menendez, N. (2023) Trabajo y Plataformas. Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina. *Trabajo y Sociedad*, N° 40, Vol. XXIV
- Mobile Workers Alliance. (2019). *Mobile Workers Alliance*. <https://Mobilealliance.Org/>.
- Molina, O., & Pastor, A. (2018). La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo. En F. Miguélez (Ed.), *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar* (1.ª ed.). <https://ddd.uab.cat/record/190328>.
- Montesino, F. (2021, Septiembre 5). Ni un Repartidor Menos, se expande en el continente americano. Nota al pie. <https://www.Notaalpie.Com.Ar/2021/09/05/Ni-Un-Repartidor-Menos-Se-Expande-En-El-Continente-Americano/>.
- Morales, K (2020, 29 de abril) La huelga en las apps de reparto en tiempos de coronavirus. La Tinta. <https://latinta.com.ar/2020/04/la-huelga-en-las-apps-de-reparto-en-tiempos-de-coronavirus/>
- Morales, K. (2020). Flexibilidad y la libertad en el trabajo en apps. ¿Los trabajadores de plataforma son sujetos neoliberales? En K. Hidalgo & C. Salazar (Eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América latina* (1.ª ed., Vol. 1). FES-ILDIS.
- Morton, J. (2021). *Las plataformas digitales de trabajo en la Ciudad de México: Uber, Didi, la economía gig y nuevas formas de socialización*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana].

- Negri, S. (2020). Condiciones Laborales, Proceso de trabajo y movilización de los trabajadores en plataformas de reparto en Argentina. En K. Hidalgo & C. Salazar (Eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América latina* (1.ª ed., Vol. 1, pp. 37-50). FES-ILDIS.
- NiUnRepartidorMenos [@repartidorr]. (2020, 29 de mayo). Viernes 29 de mayo 2do paro internacional de repartidores [Tweet]. Twitter.
<https://twitter.com/repartidorr/status/1266274821849014272>
- Noddings, N. (1984). *Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*. University of California Press.
- Noguez, R. (2021, 4 de enero). Se multiplican repartidores de Rappi, Didi y Uber por pandemia. *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/negocios-rappi-didi-uber-socios-pandemia/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Trabajo decente*.
<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Pérez, A. (2018) *La transformación del mercado laboral y sus efectos en el trabajo: Contratación de empleo atípica y economía de las plataformas en España*. [Tesis maestría, Universitat Oberta de Catalunya].
- Picasso, I., Romero, F., González, S., & Maqueda, A. (s.f). *Retos de la organización laboral en el trabajo en plataformas digitales*. Conferencia Interamericana de Seguridad Social.
- Poulain, H. (2021). *Plataformas digitales y explotación laboral*. [Video] DW.
<https://www.youtube.com/watch?v=bs1Q-GYrZZ8>
- Posadas, J (2021, 19 de octubre) *Precarización laboral. Convocan a paro internacional de repartidores de apps este 3 de noviembre*. La izquierda diario.

<https://www.laizquierdadiario.mx/Convocan-a-paro-internacional-de-repartidores-de-apps-este-3-de-noviembre>

Questionpro (s/f) Etnografía virtual. Qué es, ventajas y herramientas,

<https://www.questionpro.com/blog/es/etnografia-virtual/>

Ramírez, N (2021) et al ¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas, Borradores de Trabajo y Derecho, (1). Universidad de los Andes.

Ramos, M (2021) DiDi Food, Uber Eats, Rappi: diferencias y funciones de las principales apps de comida a domicilio en México - *Marketing 4 Ecommerce MX*-
<https://marketing4ecommerce.mx/didi-food-uber-eats-rappi-la-funciones-de-las-apps-de-comida-a-domicilio-en-mexico-y-sus-principales-diferencias/>

Ranz, R., Rosello, J., Gutiérrez, E., Corral, A., Vargas, M., & Guerra, A. (2019). *El trabajo en plataformas digitales de reparto* (1.ª ed., Vol. 1). UGT.

Redapps Unidos Argentina. (2020, 1 de julio). 3er paro internacional de repartidores de apps, Argentina, Brasil, México, Ecuador, Chile, Costa Rica...- aumentos ya, - justicia - seguros [Facebook post].

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=154016552890472&set=pb.100064349250453.-2207520000>

Riders Unidos Ya Chile [@Riderunidosyaci]. (s.f.). Tweets [Perfil de Twitter]. Recuperado en junio de 2020 de <https://twitter.com/Riderunidosyaci?Lang=es>.

Robles, B (2011) La entrevista en profundidad: Una técnica útil dentro del campo antropológico, Cuicuilco, 18(52), 39-49.

Rueda, (2023, 13 de octubre) “La injusticia es no cuidar bien”: Joan Tronto, C3 UNAM.

<https://www.c3.unam.mx/noticias/noticia271.html>

Ruffa, F (2020, 04 de mayo). Paro internacional de repartidores. ANRED. <https://rosalux-ba.org/2020/05/04/paro-internacional-de-repartidores/>

Saldaña, S (2020, 29 de mayo) Hoy hay paro de repartidores de Uber Eats, DiDi Food, Rappi y similares en México: piden prestaciones, vacaciones y seguro social. Xacata, México. <https://www.xataka.com.mx/aplicaciones/hoy-hay-paro-repartidores-uber-eats-didi-food-rappi-similares-mexico-piden-prestaciones-vacaciones-seguro-social>

Sánchez, D., & Maldonado, O. (2020). Obstáculos, Resistencias y Repertorios de movilización social de repartidores digitales en Colombia. In K. Hidalgo & C. Salazar (Eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América latina* (1.ª ed., Vol. 1). FES-ILDIS.

Sánchez, H. (2021). *Proyecciones del Cyberpunk y cuestiones de cibercultura del siglo XXI en Ygdrasil de Jorge Baradit y 77 grados Kelvin de José Luis Peñalver*. [Tesis maestría, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo].

Scasserra, S., & Partenio, F. (2021). Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del Covid-19. *Sociologías*, 23(57), 174–206. <https://doi.org/10.1590/15174522-112307>

Soler, A. (2020, junio 29). 1° de Julio: *Paro internacional de repartidores de las apps*. *Izquierda Web*. <https://izquierdaweb.com/1-de-julio-paro-internacional-de-los-repartidores/>

- Solís, A. (2020, 29 de septiembre) Repartidores de apps anuncian paro global el 8 de octubre, Forbes México septiembre 29, 2020 @ 7:35 pm <https://www.forbes.com.mx/economia-repartidores-apps-paro-global-octubre/>
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas* (1.ª ed., Vol. 1). Caja Negra.
- Taylor, S.J Y Bogdan, R. (1990) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona
- The Care Collective. (2020). *Manifiesto de los cuidados*. Txalaparta.
- Tendencia por la Reconstrucción de la IV Internacional. (2020, 30 de junio) Declaración de la TRCI, 1 de julio, Tercer paro internacional de repartidores. <http://www.cor-digital.org/trci/item/297-1-de-julio.html>
- Torrecillas, P., & Prieto, P. (Directores). (2021). *Riders el documental* [Documental]. RTVE.
- Torres, N. (17 de junio del 2022) El cuidado: la nueva forma de construir ciudades democráticas. Recuperado de <https://www.c3.unam.mx/noticias/noticia221.html>
- Tronto, J. C., & Fisher, B. (1990). Toward a Feminist Theory of Caring. In E. Abel, & M. Nelson (Eds.), *Circles of Care* (pp. 36-54). SUNY Press.
- Tronto, J. (2005). Cuando la ciudadanía se cuida: una paradoja neoliberal del bienestar y la desigualdad. En EMAKUNDE (Eds.), *Congreso Internacional Sare 2004 "¿Hacia qué modelo de ciudadanía?"* (pp. 249-250). Vitoria: Instituto Vasco de la Mujer.
- Tronto, J. C. (2013). *Caring democracy: Markets, equality, and justice*. New York University Press.

Trujillo Sánchez, M. (2022). La colectivización como estrategia de resistencia ante la censura en el teatro moderno en Colombia. *Escritos*, 30(64), 121-135.

<https://doi.org/10.18566/escr.v30n64.a07>

Unidos World Action. (s.f.). Página de inici. Recuperado de <https://unidosworldaction.com/>

UNIDAPP Unión de trabajadores de plataformas. (2020, Agosto 19). *UNIDAPP Unión de trabajadores de plataformas*. [Página de Facebook] Facebook.Com.

Véliz, D. (2021, Mayo 27). *Glovo invierte 170 M€ para expandirse hacia el este de Europa*.

Mrketing4Ecommerce. [https://marketing4ecommerce.net/glovo-invierte-170-me-para-](https://marketing4ecommerce.net/glovo-invierte-170-me-para-expandirse-hacia-el-este-de-europa/#:~:text=Ahora,%20sus%20trayectorias%20vuelven%20a%20cruzarse:%20Glovo%20ha)

[expandirse-hacia-el-este-de-](https://marketing4ecommerce.net/glovo-invierte-170-me-para-expandirse-hacia-el-este-de-europa/#:~:text=Ahora,%20sus%20trayectorias%20vuelven%20a%20cruzarse:%20Glovo%20ha)

[europa/#:~:text=Ahora,%20sus%20trayectorias%20vuelven%20a%20cruzarse:%20Glovo](https://marketing4ecommerce.net/glovo-invierte-170-me-para-expandirse-hacia-el-este-de-europa/#:~:text=Ahora,%20sus%20trayectorias%20vuelven%20a%20cruzarse:%20Glovo%20ha)

[%20ha](https://marketing4ecommerce.net/glovo-invierte-170-me-para-expandirse-hacia-el-este-de-europa/#:~:text=Ahora,%20sus%20trayectorias%20vuelven%20a%20cruzarse:%20Glovo%20ha)

#NiUnRepartidorMenos [@repartidorr]. (29 de mayo 2020) Paro Internacional de repartidores

29 de mayo, yo no reparto. En contra del trabajo precarizado por los compañeros fallecidos.

[Tweet]. Twitter. <https://twitter.com/repartidorr/status/1266274821849014272>

Zuboff, S. (2020). *El capitalismo de la vigilancia: La lucha por un futuro humano en la era de la economía de la atención*. Penguin Random House Grupo Editorial.

[https://perio.unlp.edu.ar/catedras/filosofia/wp-](https://perio.unlp.edu.ar/catedras/filosofia/wp-content/uploads/sites/210/2023/06/ZUBOFF_1.pdf)

[content/uploads/sites/210/2023/06/ZUBOFF_1.pdf](https://perio.unlp.edu.ar/catedras/filosofia/wp-content/uploads/sites/210/2023/06/ZUBOFF_1.pdf) capitalismo de la vigilancia (Spanish

[Edition\) \(unlp.edu.ar\)](https://perio.unlp.edu.ar/catedras/filosofia/wp-content/uploads/sites/210/2023/06/ZUBOFF_1.pdf)



Anexo 1



22 DE ABRIL PARO INTERNACIONAL DE REPARTIDORES COMUNICADO INTERNACIONAL DE REPARTIDORES

La pandemia en curso puso de manifiesto e incluso profundiza cada día más las condiciones de super explotación y precarización laboral de los trabajadores de reparto en todo el mundo.

Es de conocimiento público que la medida tomada por los gobiernos de cualquier color político en el mundo junto con los decretos de cuarentena obligatoria fue declarar de carácter esencial el trabajo de los repartidores de apps.

Esto se tradujo en explotación a fondo del lucro por parte de las empresas de reparto (Rappi, Glovo, PedidosYa, UberEats, Deliveroo, etc) a costa de la exposición de los repartidores al contagio del COVID-19. Con la pandemia se profundizaron las condiciones de precarización existentes en las aplicaciones, recientemente en Argentina murió atropellado Emma mientras repartía para PedidosYa, la comunidad Haitiana está juntando firmas para esclarecer el caso. Llamamos a todos los repartidores a apoyar el pedido de justicia.

Las patronales de las plataformas tuvieron el mismo método en todos los países: dejar librada a su suerte a todos los riders. No han entregado elementos de seguridad e higiene, y si alguna de las empresas lo ha hecho eran elementos insuficientes y precarios para enfrentar largas jornadas de trabajo que rondan entre las 8 y 12hs.

Se profundizó la necesidad de aumentos de pagos por pedido a cargo de las empresas, congelados hace muchos meses en todos los países y, con la ausencia de leyes regulatorias de la actividad, todo esto queda a la buena (o mala) voluntad de las empresas.

Sin respuestas por parte de las empresas y con la vista gorda de los gobiernos, los repartidores nos organizamos en un frente único internacional de lucha por nuestras reivindicaciones más urgentes: aumentos de pagos por envíos a cargo de la empresa acorde a la crisis económica mundial, es decir **100% de aumento del pago por pedido y elementos de seguridad e higiene que sean de calidad y cantidad acorde a las jornadas laborales y la crisis sanitaria en curso.**

Después de las importantes luchas en Mar del Plata, Rosario y Neuquén (Argentina), los compañeros de Guatemala organizaron un paro el día 5 de Abril. Los Riders en España fueron a la huelga y movilizaron contra la reducción del 50% el pago de los pedidos que impuso Glovo. En Perú los repartidores se enfrentan al cierre de las aplicaciones de reparto por una decisión arbitraria por parte del Estado, dejando a centenares de trabajadores sin sustento en el marco de un parate económico mundial. En Costa Rica quitaron multiplicadores, bonos por lluvia y aplicaron pedidos dobles (ellos cobran 2, a nosotros nos pagan por 1).

El día 22 de Abril vamos a un paro internacional

Los repartidores de todo el mundo, sin importar la nacionalidad ni la aplicación en la que trabajamos, tenemos que unirnos en una lucha para derrotarlas.

La unidad y organización de los repartidores de todas las apps de todos los países es el único camino para conquistar todos nuestros derechos.

#YoNoReparto #22AParointernacionalDeRepartidores #22ANoReparto



Anexo 2



Este 29 de Mayo los repartidores salimos nuevamente a dar batalla en un segundo paro internacional

Después del primer paro internacional de repartidores el 22 de abril, que se dio en 7 países en simultáneo (Ecuador, Chile, Costa Rica, Guatemala, Perú, España y Argentina) mostrándose como un hecho histórico para los trabajadores, y en especial para los trabajadores de reparto, no hemos recibido ningún tipo de respuesta por parte de las empresas Rappi, Pedidos Ya, Uber Eats y Glovo.

La única respuesta fue el bloqueo de cuentas como método de represalia y tratando de, con esta medida, contener a los trabajadores que luchan por los

derechos más básicos.

Las medidas de lucha en cada país continuaron al igual que las necesidades.

Es en este sentido que debemos avanzar en un nuevo paro internacional para volver a golpear a las patronales multinacionales con un solo puño, con la unidad de todos los trabajadores a nivel mundial.

Vayamos a una gran jornada de lucha en todos los países el día 29 de Mayo, con caravanas masivas que recorran las ciudades haciendo escuchar los reclamos, y que culminen en los epicentros del poder político y ministerios de trabajo que son los que deberían obligar a las empresas a cumplir las leyes laborales de cada país.

Vayamos este 29M por:

- > 100% aumento del pago que recibimos por pedido a cargo de la empresa
- > Elementos de seguridad e higiene para enfrentar la pandemia
- > Seguro para todos los Repartidores a cargo de las empresas que contemplen el pago o resarcimiento frente a las muertes o lesiones por accidente o por hechos de inseguridad, justicia por todos los compañeros fallecidos.
- > Desbloqueo de todas las cuentas bloqueadas injustamente y reincorporación de los despedidos

Convocan



Apoyan



Anexo 3



A pesar de haber sido declarados trabajadores esenciales en muchos países, y como piezas fundamentales de la sociedad en el marco del aislamiento obligatorio, la situación global de los repartidores es de hiper-explotación y de una precarización extrema.

Luego de haber realizado 2 paros internacionales el 22 de abril y el 29 de mayo, golpeando a las empresas que en la mayoría de los casos son patronales comunes con un programa de reclamos unificado, repartidores de Brasil, Chile, Ecuador, México, Costa Rica, Guatemala y Argentina llegaron a la conclusión de realizar una nueva jornada de lucha común e internacional.

Las y los repartidores tenemos la necesidad de ajustar los ingresos, venimos sufriendo un congelamiento hace más de dos años e incluso los casos en que se han recortado directamente los ingresos hasta en un 50%; las empresas nos mandan a la calle sin materiales de seguridad e higiene para evitar los contagios, la falta de seguros contra robos, choques y accidentes, urge la indemnización de las decenas de muertes que se acumulan en todos los países en estos más de tres meses de pandemia.

Tenemos que luchar por los derechos más básicos de los trabajadores como son los días de descanso, las vacaciones y el reconocimiento de la insalubridad para acotar las jornadas laborales y evitar así realmente los centenares de accidentes que se producen diariamente.

Hay una necesidad común de luchar por una regularización de nuestra tarea y desenmascarar la relación de "colaboradores", somos trabajadores y reclamaremos por nuestros derechos.

Impulsados por la bronca brasileña frente al gobierno fascista de Jair Bolsonaro, que militariza las favelas y descarga la crisis sobre la población con menos recur-

sos, parte de ella volcada al trabajo de reparto, se convocó a un nuevo paro internacional para el día 1 de julio. En cada país y en cada ciudad a la que lleguemos, impulsaremos campañas de adhesión, discusión en nuestros lugares de trabajo y una gran convocatoria ese día para salir nuevamente a las calles a exigir lo que merecemos. Esta convocatoria saldrá incluso traducida a tres idiomas, para recorrer el mundo y fortalecer la unidad internacional entre los trabajadores.

El 1ro de Julio los repartidores golpearemos nuevamente como un solo puño para enfrentar a Glovo, Rappi, Pedidos Ya, etc. Impulsaremos campañas de adhesión, discusión en nuestros lugares de trabajo y una gran convocatoria ese día para salir nuevamente a las calles a exigir lo que merecemos.

¡Viva el tercer paro internacional de los repartidores!

Viva la unidad de los trabajadores de todo el mundo que enfrenta no sólo la crisis sanitaria sino que enfrenta la crisis capitalista que los gobiernos y empresas intentan recostar sobre las espaldas de los trabajadores.

Nos organizamos y salimos a las calles por:

- > **Por ingresos acorde a la canasta familiar, y un bono de emergencia por actividad esencial**
- > **Basta de muertes, justicia por todos nuestros compañeros fallecidos, ART PARA TODOS/AS**
- > **Basta de bloqueos arbitrarios, restitución de todas las cuentas**
- > **Contra las zonas liberadas, rechazo de pedidos sin sanciones**
- > **Protocolos por covid. Testeos, cuarentena y resarcimiento económico para todos los Repartidores en contacto con locales o usuarios covid+**

#BrequeDosApps - #YoNoReparto



Anexo 4

DECLARACIÓN INTERNACIONAL

8 DE OCTUBRE. 4TO PARO INTERNACIONAL DE REPARTIDORES

Nuevamente la unidad de las y los repartidores y trabajadores de aplicaciones en lucha se verá en mas de 12 países del mundo en la calle el próximo 8 de Octubre.

La fecha del 8 de octubre no es casual, sino que es estratégica. Buscamos empalmar con la defensa a la ley AB5 en el Estado de California (EEUU) que por ley le ha otorgado el reconocimiento laboral a miles de trabajadores y trabajadoras de aplicaciones, el 6 de octubre arrancan en este estado las elecciones que determinaran la permanencia y ejecución de esta ley. llamamos abiertamente a rechazar el ataque organizado por Uber, Lyft, DoorDash quienes ya han "invertido" mas de \$180 millones de dolares para que la gente vote por la propuesta 22 antiobrera. La victoria de esta lucha significará un precedente y un avance para los y las trabajadores en el resto del mundo para obtener nuestras reivindicaciones.

Desde Japón hasta Estados Unidos ; desde Alemania a Francia, España e Italia ; desde México y atravezando América Latina con Ecuador, Colombia, Costa Rica, Brasil, Chile y Argentina se escuchará de manera organizada los reclamos hacia patronales en muchos casos comunes como Uber/ Uber Eats, Pedidos Ya, Rappi, Gíto, iFood, Deliveroo, Lyft , DoorDash, etc.

Las patronales son multinacionales, la explotación es global, por eso esta lucha es internacional.

Estamos ante el intento de estas empresas de imponer un modelo de flexibilización laboral, que significan un retroceso en los derechos laborales adquiridos para todos los trabajadores del mundo. Este nuevo modelo laboral es característico por el rol que las patronales le dan a la tecnología con el fin de acrecentar sus propias ganancias, a costa del retroceso de las condiciones de millones de trabajadores y trabajadoras en sus condiciones de vida. Como también un accionar generalizado de los estados al permitir y garantizar la precarización laboral que estas quieren imponer.

La pandemia del Coronavirus profundizó la precariedad laboral de los trabajadores de aplicaciones, decenas de miles de compañeros y compañeras fueron afectados por el contagio del virus, sin que las empresas hayan provisto materiales de seguridad e higiene en cantidad y calidad para tratar de evitar la expansión del Covid19 afectando a trabajadores y usuarios.

Las grandes luchas que se fueron gestando en distintos países del mundo con miles de trabajadoras y trabajadores de las apps en la calle como en Brasil, Colombia, México, California, etc. fueron

preparando las condiciones para realizar este Cuarto Paro Internacional de Repartidores y Trabajadores de Aplicaciones.

Repudiamos la brutal represión de la policía y de grupos paramilitares en Colombia que ya han causado mas de 13 muertes, dos de los cuales son compañeros repartidores. Los trabajadores y trabajadoras colombianos están levantándose frente al brutal ajuste del presidente Duque que pretende recostar la crisis sobre la espalda de los trabajadores, nos solidarizamos con su lucha.

Rechazamos las regulaciones que pretenden votar en Argentina, Colombia y otros países donde no se ha consultado a los repartidores y en las cuales pretenden institucionalizar el fraude laboral y las pésimas condiciones laborales. Repudiamos y denunciamos el acuerdo pirata firmado por las plataformas en Italia. Un acuerdo que empeora y exaspera las condiciones precarias en las que los riders están obligados a trabajar

> Este 8 de octubre levantaremos las banderas del justo reclamo del reconocimiento laboral, (no somos colaboradores, somos trabajadores! , por el aumento de nuestros ingresos que en muchos casos están congelados hace mas de dos años o en casos mas graves han sido disminuidos de manera unilateral por las empresas.

> Rechazamos el sistema de rankings que fomenta una competencia mortal entre los trabajadores.

> Exigimos a las patronales de las apps seguros de riesgo de trabajo, cobertura medica y frente a robos, deben hacerse cargo de las herramientas laborales, accidentes, internaciones sin costo alguno para los trabajadores. Licencias pagas por enfermedad, accidentes y gestación.

> Basta de bloqueos injustificados, derecho a rechazar pedidos sin sanciones.

> Exigimos justicia y resarcimiento a traves de indemnizaciones para los familiares de los compañeros muertos en el marco del trabajo.

Mediante asambleas y la participación genuina de trabajadoras y trabajadores de apps reforcemos la organización y la unidad de clase para poder golpear como un solo puño.

¡Viva la lucha internacional de las y los trabajadores!
¡Viva el paro internacional del 8 de octubre de las y los trabajadores de aplicaciones!



Anexo 5



29 de Septiembre, 2021–

Alianza Unidos World Action (AUWA) convoca al 5to Paro Internacional de Trabajadores de Plataforma a realizarse el 3 de noviembre de 2021.

La pandemia Covid-19 aún no termina y nosotros seguimos en las calles trabajando porque las necesidades, deudas, pago de impuestos y sobre todo el hambre de nosotros y de los nuestros no puede esperar.

Nos organizamos independiente de los gobiernos para luchar en contra del modelo de fraude de las plataformas multinacionales. Decimos basta a la flexibilidad laboral sin límite, que lleva a dejar los vehículos, la salud y la vida en accidentes de trabajo, a la precarización extrema que de múltiples formas nos priva de un presente y futuro con dignidad y estabilidad.

Con los esfuerzos de nuestros compañeros de California se logró dar marcha atrás a la Proposición 22 de Uber, siendo declarada inconstitucional por el Tribunal Superior del Estado de California. Dicha proposición dejaba a las aplicaciones clasificar a sus trabajadores como contratistas independientes, sin embargo la lucha de los trabajadores fue respaldada y ganamos una primera pero importante batalla contra la precarización y a favor del reconocimiento laboral.

En México gracias a la lucha se comienzan a abrir diálogos con autoridades federales, diputados y senadores. Así como un acercamiento con las autoridades de comercio y del empleo de Estados Unidos y de la ONU. Se busca una regulación en donde todos los actores participen: Trabajadores, Empresas y Gobierno.

En España las empresas como Glovo o Deliveroo buscan la manera de esquivar la Ley Rider, que reconoce a los repartidores como trabajadores de bajo dependencia de las aplicaciones, tras años de lucha. La pelea para que se garantice el pleno reconocimiento a todos los repartidores, sin tocar los puestos de trabajo, ni afectar el salario continúa vigente.

En Ecuador, se presentó el primer proyecto de ley el 24 de agosto de 2021 por el reconocimiento laboral de los trabajadores de plataforma en la modalidad de reparto.

En Colombia la organización sindical de repartidores presta asesoría a las y los trabajadores que encuentran inhabilitadas sus cuentas injustificadamente, por deudas o accidentes de tránsito. Desde el equipo jurídico se han atendido más de 300 casos. El pasado 6 de septiembre de 2021 se gana la primera sentencia 202021-00878, el juez ordena al representante legal de #Rappi "reactivar al accionante Álvaro Quina el acceso a su cuenta como rappidendero en 48 horas sin ningún tipo de restricción" y recomienda la revisión de los términos y condiciones de Rappi.

En Argentina se continúa la lucha por el reconocimiento laboral, la libre organización de trabajadores y haciendo presente la exigencia de que somos trabajadores, no socios. El Ministerio de Trabajo del gobierno actual le ha dado la espalda al reiterado reclamo declarándose a si mismo "incompetente",



pero han reconocido públicamente que existe una relación laboral encubierta, con lo cual siguen sosteniendo una complicidad conciente con la precarización laboral.

En Paraguay, un sindicato nacional de trabajadores en moto y afines fue creado durante la pandemia y tras varias luchas en las calles fue reconocido legalmente.

Diversas peleas atraviesan América y otros continentes. En países como Perú, Brasil, Italia han habido movilizaciones y huelgas masivas estos últimos meses por aumento del pago y contra los bloqueos y despidos. También en Brasil, México, Ecuador, así como en otros países han habido acciones exigiendo justicia por compañeras y compañeros accidentados, fallecidos o agredidos durante su horario de trabajo. Finalmente también campañas internacionales contra toda forma de persecución y contra la detención de luchadores y organizadores como es el caso en Brasil y China por parte de los gobiernos represores.

Nos apoyamos también en estas acciones, que expresan la necesidad de avanzar en regulaciones que obliguen a las empresas a sentarse a negociar las condiciones de trabajo con los colectivos, asambleas y sindicatos que sean realmente representativos de trabajadores. Regulaciones que no deben ser pactos a nuestras espaldas entre las empresas, las burocracias que no nos representan. Rechazamos a los políticos y los Estados que hasta el momento les han garantizado vía libre.

No se puede hacer se de la vista gorda frente al atropello constante de las patronales que nos sujetan a una competencia despiadada. Es momento de avanzar con fuerza por todos nuestros derechos. ¡Viva la unidad internacional de la clase trabajadora!

¿Qué es lo que buscamos los trabajadores de Plataforma de AUWA? El apego a las Garantías Laborales universales:

1. Que las aplicaciones hagan el reconocimiento de los repartidores y conductores como trabajadores asalariados (no socios, no usuarios, no colaboradores, no contratistas independientes, no autónomos ni monotributistas).
2. Salario Vital, suficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia como habitación, alimentación, educación, vestido, salud y esparcimiento.
3. Límite máximo de la jornada de trabajo. Jornada que permite a las personas trabajadoras, recuperar el desgaste, la convivencia con la familia y tiempo libre.
4. Seguridad Social, que protege a las personas trabajadoras con servicios de salud para ella/él y su familia y los dota de prestaciones que le permitan vivir con tranquilidad a lo largo de su historia laboral y durante su jubilación.
5. Salud en el empleo. Condiciones de trabajo dignas en términos de espacios limpios y protegidos, con protocolos y ritmos adecuados de trabajo que garanticen su seguridad.

Llamamos a todas las agrupaciones, organizaciones, colectivos y gremios de repartidores, conductores y trabajadores de apps a adherir y unirse con una sola VOZ al Paro Internacional del 3 de Noviembre por los derechos de Trabajadores de Plataforma.



A las Aplicaciones y Gobiernos exigimos:

Justicia a los compañeros fallecidos por #HechosViales o por contagios del #Covid19

Fin a los bloqueos y suspensiones arbitrarias por la supuesta violación a terminos y condiciones.
Reincorporación de los despedidos e indemnización según corresponda.

Convenio colectivo de trabajo, negociado con las organizaciones representativas de trabajadores y que incorpore los siguientes puntos:

Salario Base:

- Sueldo base: desde el momento en el que el repartidor o conductor se conecta y cumple su jornada, así como el pago de horas extras y pago de días festivos con relación a la ley del trabajo de cada país.
- Pago por orden de trabajo y por kilometraje/millaje. Pago adicional por lluvia. Pago adicional por horario nocturno ya que están expuestos a mayores riesgos laborales, de tránsito y de seguridad. Pago adicional por demanda.

Cuidado de Salud:

- Seguro de gastos médicos, que nos proteja estemos o no repartiendo.
- Seguro de accidente y vida y asistencia económica a trabajadores con discapacidad física de alguna índole que no le permita seguir desempeñando la tarea.

Pensión:

- Aporte para la pensión en retiro o por accidente.

Licencias Pagas:

- Licencia paga por enfermedad o accidente.
- Licencia paga de maternidad y paternidad.

Protecciones de Datos Y Privacidad:

- Ninguna discriminación en la asignación de órdenes de trabajo y prohibición de todo parámetro de rendimiento en el salario que tienda a aumentar indebidamente los ritmos de trabajo.
- Control público y de los trabajadores a través de un registro público. El funcionamiento algorítmico de la App debe ser inteligible, controlable, transparente. Protección de los datos personales
- Derecho a inspeccionar y controlar los datos recogidos, su uso y los beneficios generados.

Salud y Seguridad:

- Puntos zonales para la espera de trabajadores adecuados con baño, comedor, parqueadero, puntos de cargador de celular.
- Dotación de equipo de trabajo: maleta, impermeable, botas, equipo de protección personal - máscaras, guantes, materiales desinfectantes, protectores de plexíglas, de manera gratuita por parte de la empresa.
- Seguro de equipo (p. Ej., seguro contra robo de vehículo y celular)
- Pago por mantenimiento e insumos de vehículo.
- Regulación de las y los trabajadores migrantes que trabajan en las empresas de plataformas digitales (Estatuto temporal de permanencia laboral, reconocimiento de la condición de refugiados de quién lo amerite, visas humanitarias)