



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD XOCHIMILCO**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA**

**MODULO XII: “SOCIOLOGÍA Y SOCIEDAD”**

**ASESORA: GRACIELA I. BENSUSÁN AREOUS  
TRABAJO TERMINAL PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADA EN  
SOCIOLOGÍA**

**“ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN COLECTIVA ANTE LOS TRABAJOS  
PREARIOS: EL CASO DE LOS REPARTIDORES DE PLATAFORMAS  
DIGITALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO”**

**PRESENTA: CINDY ANAHÍ ÁLVAREZ PÉREZ**

**MATRICULA: 2173024678**

**CIUDAD DE MÉXICO, 28 DE OCTUBRE 2021**

## ÍNDICE

1.- Introducción.....	3
Planteamiento del tema o problema.....	4
Justificación.....	5
Preguntas de Investigación .....	5
Objetivos .....	6
Metodología de la investigación .....	6
Marco Teórico .....	7
2.- Las características de las plataformas y la economía digital.....	9
3.- El debate sobre la naturaleza del trabajo en plataformas digitales .....	12
4.-Los factores que inciden en la acción colectiva (enfoques teóricos) oportunidades y obstáculos.....	15
5.- Las características de los trabajadores en plataformas y las condiciones laborales.....	18
5.1 ¿Quiénes son las personas que hacen entregas por plataformas digitales .	19
5.2 Las condiciones laborales de los socios repartidores de las plataformas digitales.....	21
6.- Las experiencias de acción colectiva en plataformas .....	22
6.1 Otros países.....	22
6.2. México.....	25
7.- Resultados .....	27
Referencias .....	30

## 1.- Introducción

La organización de la vida económica basada en el paradigma neoliberal y en una creciente globalización de los mercados, ha significado una serie de cambios importantes en la estructura de nuestra sociedad. Entre ellos destaca la nueva forma de organizar el capital productivo, como un proceso que afecta la economía y las diversas esferas de la vida social, entre ellas la del trabajo.

Como consecuencia de estos cambios en la forma de organización del capital y en la función de las estrategias de flexibilización implementadas por las empresas, los acuerdos de trabajo se han diversificado.

En este contexto han aparecido trabajos independientes con altos grados de subordinación, como lo son los trabajos en las plataformas digitales que surge como un nuevo modelo de negocios cuyo desarrollo se encuentra en proceso de expansión del sector de servicios basado en el trabajo flexible, donde los repartidores carecen de los derechos laborales garantizados por el Estado.

Estas empresas externalizan las relaciones sociales con los clientes y empleados y flexibilizan la prestación de servicios, la jornada y las relaciones laborales (González, 2021). Es evidente que las plataformas de reparto se basan en un régimen laboral que escapa a las regulaciones laborales tradicionales y ante estas dificultades estructurales, los trabajadores generalmente se sienten agraviados y creen en la acción colectiva como contribución a solucionar esa situación.

*“Los cambios en algún aspecto del sistema político crean nuevas posibilidades para la acción colectiva, posibilidades que son aprovechadas por una o varias personas que encauzan la protesta”* (como se citó en Costain, 1992; McAdam 1982; Tarrow, 1989)

La acción colectiva es entonces el fruto de tensión que disturba el equilibrio del sistema social y las últimas décadas han demostrado que los movimientos sociales se han convertido en un rasgo distintivo del panorama político.

La elaboración de esta investigación tiene como objetivo desarrollar un marco analítico y conceptual para estudiar la acción colectiva y las prácticas organizativas de los trabajadores de plataformas digitales. Se presta atención sobre todo a los retos que han surgido para la movilización y organización de los trabajadores de plataformas digitales en México.

De la misma forma, se quiere conocer el tipo de actividades que realizan, cuáles son los medios que utilizan para estar comunicados, qué relaciones guardan con otras organizaciones dentro y fuera del país y qué paros o protestas se dieron desde que se formó el colectivo.

También, se analiza la existencia de organizaciones colectivas y la postura que tienen los repartidores frente a la creación del sindicato que promueva y proteja los intereses de sus miembros y las oportunidades que la reforma laboral 2019 les ofrece en materia de derechos colectivos.

Este estudio es de tipo monográfico, con un diseño de investigación cualitativo y descriptivo. Se hizo una revisión exhaustiva de la literatura especializada de páginas web de acción colectiva. Luego se presenta el problema de investigación y después de justificar la relevancia social del tema, se presentan los objetivos generales y específicos de la investigación. Posteriormente, se detalla la metodología de la investigación que este trabajo sigue.

En el siguiente apartado se elabora el marco teórico que incluye una revisión de la bibliografía vinculada al tema. Posteriormente se presenta el marco histórico. A continuación, se procede al análisis y finalmente a los resultados.

## **Planteamiento del tema o problema**

El problema eje de esta investigación se centra en identificar las oportunidades y obstáculos para la acción colectiva de los trabajadores, en el contexto de la plataformización de trabajo, comparados con los trabajadores en empleos tradicionales.

La importancia de esta distinción radica en que las personas que trabajan de manera presencial en entornos locales tienen mejores condiciones para ejercer la acción colectiva, mientras que aquellas que prestan servicios de forma virtual tienen un mayor grado de atomización, sin embargo, los repartidores han desplegado estrategias para hacer oír sus reclamos.

## **Justificación.**

La expansión de las formas de trabajado flexible ha marcado los cambios en el mercado laboral, principalmente en el sector de servicios. En esta línea, las plataformas digitales han demostrado que tienen gran potencial para cambiar la forma en que se organiza y realiza el trabajo y para alterar la calidad de los empleos.

México es el país de América Latina y el Caribe con mayor crecimiento de repartidores de plataformas digitales, así lo revelan los datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), sobre todo por las oportunidades laborales que ofrece este nuevo modelo de economía. Esta tendencia se intensificaría en México con el inicio de la pandemia del COVID-19 en marzo de 2020 (Forbes, 2021).

Los repartidores, en su mayoría jóvenes, trabajan en condiciones informales y en una situación de constante vulnerabilidad. Por esto, el estudio de las nuevas formas laborales y de cómo estas afectan las posibilidades de organización y acción colectiva de los trabajadores de plataformas digitales tiene una gran relevancia social. La acción colectiva sería una de las formas en que los trabajadores pueden afrontar los desafíos que las nuevas realidades laborales representan.

## **Preguntas de Investigación**

¿El trabajo en las plataformas digitales restringe las posibilidades de la acción colectiva como estrategia para mejorar sus condiciones laborales? y ¿cómo se superaron estos obstáculos en los esfuerzos organizativos más relevantes?

## **Objetivos**

### **Objetivo general:**

- Desarrollar un marco analítico y conceptual para el análisis de la acción colectiva y las prácticas organizativas de los trabajadores de plataformas digitales en la Ciudad de México

### **Objetivos específicos:**

- Describir los procesos de organización y acción colectiva de los repartidores de plataformas
- Analizar los logros que se han obtenido los repartidores de plataformas digitales como colectivo.
- Indagar acerca de cuáles son los medios que utilizan para estar comunicados y lograr la organización y la acción colectiva
- Conocer qué relación guardan con los colectivos de diferentes países

## **Metodología de la investigación**

Para la elaboración de este trabajo se consideró un diseño cualitativo, ya que este tipo de investigación se interesa por la forma en que el mundo es comprendido, experimentado y producido por los sujetos (Vasilachis, 2006). Además, emplea métodos de análisis y explicación flexibles al contexto en el que los datos son producidos, permitiendo así situarse en la práctica real de los sujetos (Mendizábal, 2006). Así entonces, la investigación cualitativa se consideró como la más apropiado para abordar el problema de investigación.

De la misma forma, se analiza el vínculo entre precariedad y acción colectiva en el trabajo de los repartidores en México. Se realiza una revisión exhaustiva de literatura especializada, notas de prensa, publicaciones de redes sociales y comunicados emitidos por la sociedad civil Nosotrxs, ya que operan directamente

con personas que trabajan a través de plataformas digitales en la Ciudad de Mexico y colectivos integrados por estos.

A su vez, se revisaron diferentes trabajos de investigación como los realizados por el COLMEX y la CEPAL y se indago en las páginas web y en varios artículos las diferentes entrevistas y encuestas realizadas a repartidores de plataformas digitales. La revisión de estas fuentes es con el objetivo de tener una mejor comprensión de la organización de los repartidores, además de obtener información respecto a las características del proceso de trabajo. Por último, el resultado de las entrevistas se analizó para obtener información acerca de la postura de los repartidores hacia la acción colectiva.

Se empleó como técnica la investigación monográfica para analizar la información obtenida de las diferentes fuentes mencionadas anteriormente. Según Kaufman y Rodríguez (1993), la monografía es un texto de trama argumentativa, de función predominantemente informativa, en el que se estructura en forma analítica y crítica la información recogida en distintas fuentes acerca de un tema determinado.

Finalmente, esta es una investigación contemporánea, es decir, que se centra en el análisis de fenómenos que tienen lugar mientras se desarrolla la investigación.

## **Marco Teórico**

El mundo del trabajo actualmente es testigo del surgimiento y desarrollo de nuevas formas de empleo, de las cuales, muchas están vinculadas a las transformaciones tecnológicas que se vienen produciendo en los últimos tiempos y que encuentran su manifestación más emblemática en el fenómeno de la digitalización de la economía. Uno de los cambios más importantes en el mundo laboral en los últimos diez años, que ofrece oportunidades para la producción y la prestación de servicios se proporciona a través de mercados (plataformas) en línea (ILO, 2018).

Frente a este nuevo modelo, Harvey (1998) nos describe el nuevo régimen de acumulación que denominó *acumulación flexible*. Este régimen confronta la rigidez del fordismo, ya que apela a la flexibilidad con relación a los procesos

laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas del consumo. Se caracteriza por crear sectores totalmente nuevos de producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, niveles más intensos de innovación comercial, tecnológica y organizativa, dando lugar a un gran aumento del empleo en el sector de servicios.

El problema recae en que esta mayor capacidad de flexibilidad ha permitido a los empleadores aprovecharse de los trabajadores excedentes, de la debilidad del poder sindical y de ejercer presiones más fuertes en el control laboral, impulsando regímenes y contratos laborales mucho más flexibles.

Este proceso de avance tecnológico y de acumulación flexible ha traído consecuencias fundamentales, como la expansión del sector servicios, la intensificación y superexplotación del trabajo y el aumento de las formas de precarización del trabajo.

En este contexto los movimientos sociales toman gran relevancia para aquellos que se emplean en las plataformas digitales, ya que es un fenómeno que caracteriza una forma de organización y de acción colectiva mediante el cual personas de diferentes lugares, en diferentes circunstancias pueden organizarse en torno a un tema común.

Al respecto McAdam, McCarthy y Zald (1999), mencionan que los movimientos sociales son los canales colectivos tanto formales como informales, a través de los cuales la gente se puede movilizar e implicar en la acción colectiva. Sobre todo, cuando la plataforma surge como un modelo novedoso y en el contexto del capitalismo, ya que el empleo seguro se fue alejando y por el contrario se acercó al trabajo flexible y a los modelos austeros de negocios.

Srnicek, (2018) ubica a las plataformas de reparto de bienes dentro de una categoría que denomina plataformas austeras. Estas intentan reducir al mínimo los activos de los que son propietarios y obtener ganancias mediante el traslado de costos a los trabajadores y la baja de salarios.

Para Sidney Tarrow, los movimientos sociales son un desafío de gente común que se enfrenta a los grupos poderosos, a las elites, a las autoridades y a los antagonistas sociales. Los movimientos sociales surgen cuando existen las

oportunidades políticas para quienes carecen de ellas (Tarrow, 2004, 22-23). Así entonces, para las personas que trabajan en las plataformas de reparto, los movimientos sociales son una forma de política que se convierte en un mecanismo de mediación y contienda frente al poder establecido.

## **2.- Las características de las plataformas y la economía digital**

Las plataformas en las que nos centraremos en este trabajo son las plataformas de trabajo bajo demanda, que consiste en la externalización de pequeñas tareas de corta duración, descentralizando la prestación del servicio hacia un gran número de trabajadores “autónomos” contratados a demanda (Altamirano, 2019).

### **Características de las plataformas digitales**

El trabajo de plataformas, la organización de la oferta y de la demanda de mano de obra remunerada a través de las plataformas digitales, es una forma de empleo emergente y en crecimiento, que muestra una heterogeneidad de modelos de negocio y requiere con urgencia una regulación del contrato de trabajo.

Esta regulación es importante sobre todo porque las plataformas digitales son la base de un nuevo modelo de negocios cuyo desarrollo está en un contexto de expansión del sector de servicios basado en el trabajo flexible, la precarización y la falta de regulaciones laborales.

Estas características son estrategias para responder con rapidez a los cambios que se producen en el mercado, sin embargo, repercuten cada vez más en los derechos de los trabajadores ya que han generado cambios en el mundo del trabajo, tales como: la inestabilidad laboral, alta movilidad entre empleos, menor protección asumida por la empresa hacia los empleados, etc.

En general, una de las características de las plataformas digitales es la de elevar el bienestar de los consumidores al reducir los costos de adquisición de bienes y servicios, otorgar mayor capacidad de elección, valoración y evaluación

por parte del usuario.<sup>1</sup> Los sistemas de valoración entre pares son relativamente mucho más eficientes, al descentralizar las transacciones y generar sistemas de confianza basada en la evaluación entre los propios productores y consumidores.

Las plataformas constituyen un vector de crecimiento económico, a través de la generación de oportunidades de empleo y de incremento de productividad. Además, suponen un cambio relevante en la forma de organizar muchas actividades.

Si bien estas plataformas digitales son el resultado de avances tecnológicos, el trabajo que generan se asemeja a muchas modalidades laborales que existen desde hace tiempo (un ejemplo de esto es el taxi que su igual sería Uber, Didi o Cabify.) con la diferencia de que cuentan con una herramienta digital que sirve como intermediario.

Sin embargo, ambos medios de transporte se encuentran marcados en gran medida por la precariedad, los trabajadores pasaron de ser jornaleros a “jornaleros digitales”. En este contexto, la regulación no debe centrarse solo en el trabajo de plataformas, sino que debería abordar todas las modalidades del falso trabajo autónomo.

Entre otros aspectos se encuentran algunas características compartidas que tienen las plataformas de reparto hacia los trabajadores en diferentes partes del mundo: el repartidor no tiene voz ni voto en el contenido del contrato impuesto por el empleador, el repartidor puede ser sustituido en cualquier momento con la simple suspensión del contrato o bloqueo en la aplicación.

A pesar de que se maneje a los trabajadores como autónomos, el empleador es quien determina todas las condiciones de trabajo, el precio, el tiempo y la forma de entrega sin negociación ni consulta. El empleador tiene una amplia gama de trabajadores a su disposición, los cuales no tienen poder de negociación o infraestructura organizativa.

A esto, hay que agregarle que las plataformas digitales laborales tienen como principal rasgo diferencial “la gestión algorítmica”, que configuran unilateralmente la

---

<sup>1</sup> Recuperado de Plataformas digitales: una oportunidad para la economía española (2018) Observatorio ADEI, Google.

organización de la prestación de servicios, incluyendo: la asignación de tareas, los ritmos de trabajo, el control y vigilancia de las personas y los mecanismos de evaluación utilizados por los clientes, que determinan la reputación digital de los trabajadores. Cabe preguntarse hasta qué punto la gestión algorítmica que caracteriza a estas plataformas permite ejercerles la libertad autónoma a los trabajadores que tanto ofrecen.

Considerando entonces que las plataformas son las que diseñan las características de los servicios que ofrecen, supervisan a las personas que ejecutan el trabajo, los controlan y sancionan mediante los algoritmos, su naturaleza empresarial es la de prestación de servicios.

En este contexto la necesidad de una regulación legal tiene que ampliar los supuestos clásicos de la laboralidad adaptándolos a la realidad de los nuevos entornos de trabajo, que al mismo tiempo establezcan una serie de derechos individuales y colectivos mínimos para el conjunto de trabajadores

Por otro lado, en el caso de la “economía digital”, el término fue acuñado en los años noventa del siglo XX cuando se empezó a emplear en el sentido de como las nuevas tecnologías de internet han transformado la forma de organizar los negocios y el empleo, esto incluye la forma en que se comercializan, intercambian y compran los bienes y servicios, aprovechando el cambio tecnológico que conduce a la transformación de los mercados, los modelos de negocio y las operaciones cotidianas (Economía digital, 2020).

La economía digital genera vínculos constantes y activos con trabajadores, clientes y proveedores mediante comunicados inalámbricos permitiendo a cada parte interesada tomar decisiones informadas, esto gracias a los datos y a su constante actualización.

Vergés, Serarols, del Águila, & Padilla (2001) nos dan una explicación de lo que es la Economía Digital, la definen como un sector de la economía que incluye los bienes y servicios en los que su desarrollo, producción, venta o aprovisionamiento dependen de forma crítica de las tecnologías digitales. Está compuesta por cuatro subsectores: infraestructuras y aplicaciones, por un lado; y comercio electrónico y nuevos intermediarios, por otro.

De acuerdo con Vergés (2002) la economía digital define un nuevo sistema sociopolítico y económico, caracterizado por un espacio inteligente que se compone de información, instrumentos de acceso, procedimiento de la información y capacidad de comunicación.

La economía digital ha originado nuevas formas de prestar servicios, sin embargo, también ha contribuido al empeoramiento de las condiciones de trabajo y ha expandido formas de trabajo atípico, combina lugares de trabajo no tradicionales y da lugar a nuevos arreglos contractuales, generalmente informales, precarios y que se asocia a la pobreza y la desigualdad.

### **3.- El debate sobre la naturaleza del trabajo en plataformas digitales**

Bensusán y de Santos (2021) mencionan que el trabajo en plataformas digitales es la informalidad del siglo XXI (como se citó en Berg y De Stefano, 2016) asociándolo con el deterioro de las condiciones laborales, como la falta de acceso a la seguridad social asociada al empleo.

Así, uno de los puntos más importantes respecto a las plataformas es su naturaleza de trabajo. Este rasgo genera mayor confusión, ya que la mayoría de las plataformas no solo presentan un servicio y pueden ser parte de diferentes categorías al mismo tiempo. Ante eso, se discute si las plataformas son verdaderas prestadoras de servicio o si son simples intermediarias tecnológicas sin responsabilidades como empleadoras. Esta cuestión es importante ya que de ello dependerá su clasificación jurídico-laboral de sus trabajadores.

Así como lo expresa Bensusán (2020), en su texto *Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México*.

*“Partiendo de la heterogeneidad de las plataformas, se observa que algunas están más cerca de ser verdaderas intermediarias tecnológicas mientras otras encubrirían relaciones laborales con los prestadores de los servicios que permitirían calificarlos como trabajadores subordinados, como es el caso*

*del proceso de selección y reclutamiento o el tipo de ordenes que les imparten” (...) (Pag.31)*

*“Estas escasas e incipientes experiencias legislativas ilustran la variedad de soluciones posibles al problema del encuadramiento de los trabajadores en las plataformas digitales, pero también la necesidad de contar con una regulación que ponga fin a la incertidumbre a la vez que considere la heterogeneidad de formas de operación de las plataformas, sea como intermediarias o como prestadoras servicios” (pag.21)*

En tanto se mantenga esta inmensa heterogeneidad sin precisar, será más factible por parte de los gigantes tecnológicos evadir la normativa laboral y presentarse simplemente como un intermediario tecnológico, manteniendo condiciones precarias para sus trabajadores. Además, este tipo de plataformas se está expandiendo velozmente gracias a los beneficios de la “economía bajo demanda”, una de las expresiones más extremas de la externalización del trabajo, ya que los trabajadores ofrecen su trabajo y son retribuidos solo durante los momentos en que trabajan para el cliente, de lo contrario no obtienen ningún ingreso.

Ante esta situación, es importante definir su naturaleza para la aplicación de normativas, sin embargo, existen tres posturas de debate en torno a la clasificación jurídica de los trabajadores de las plataformas digitales de servicios.

La primera postura sostiene que el trabajo en estas empresas es de naturaleza independiente o autónoma, donde sus principales características para clasificarlo de esta forma, es que los trabajadores no deberían trabajar una jornada completa, no carecer de exclusividad, que el trabajo en la plataforma sea realizada como actividad secundaria y no como su fuente principal de ingresos, lo que les permitiría organizar su trabajo según su necesidades, por lo que tendrían la libertad de elegir cuánto y cuándo se trabaja.

En esta situación, las plataformas se postulan simplemente como las proveedoras de una base de datos que conecta a los clientes con los prestadores de servicio individuales. De hecho, la empresa, maneja a los repartidores como

“contratista independiente”, “colaborador” y hasta “microempresario”, mientras que el término “trabajo” o “trabajadores” se usa raramente en este contexto.

Por ende, aquellos que están empleados en las plataformas digitales laborales no gozan de la protección que establece la legislación laboral y mayoritariamente son catalogados como contratistas independientes, trabajadores por cuenta propia, o (falsos) autónomos.

De igual manera, la precarización que se da en este tipo de trabajos en plataformas se debe en gran medida a que este modelo de negocio califica a los trabajadores como autónomos. Sin embargo, los trabajadores cuestionan que lo sean, ya que se basan en diferentes indicios que demuestran que su trabajo es subordinado.

Esta situación nos lleva a describir la segunda postura que argumenta que las plataformas adoptan una organización jerárquica que les proporciona autoridad sobre los trabajadores, los subordina en el momento en que la plataforma es quien establece el sistema de retribución, cuando inciden en el precio del servicio y controla a los prestadores del servicio, cuando otorgan materiales como las cajas de telgopor o los uniformes para identificarlos con la empresa, además de distribuir premios y castigos según el rendimiento de los trabajadores. Con estas características podríamos concluir que las plataformas son empleadoras y si forjan vínculos laborales con los repartidores.

A esto hay que agregar que el recibir evaluaciones negativas de los usuarios, rechazar los pedidos más lejanos, no trabajar en horarios pico o los fines de semana puede resultar en un “bloqueo” del “socio” de la plataforma, lo que en termino reales resulta equivalente a un despido.

Con esto observamos que el trabajador desempeña su labor sometida al poder organizativo, de dirección y control del empresario, de forma que queda integrado en la estructura organizativa de la empresa (Cruz,2012). En este marco no es legal considerar a los repartidores como autónomos y por lo tanto se deben reconocer todos los derechos individuales y colectivos que la legislación laboral ofrece.

La tercera postura argumenta que se categoricen a los trabajadores en una situación intermedia que incorpore elementos de independencia y subordinación. Sin embargo, categorizar a los trabajadores en esta situación es problemático, ya que muchas empresas las aprovechan para encuadrar a sus trabajadores en un régimen de menores derechos y menores costos laborales (Bensusán y Santos, 2021).

Por lo tanto, categorizarlos en esta situación no resolvería la solvencia jurídica de los trabajadores, por el contrario, podría traer consigo problemas de uso fraudulento como en España, Italia e Inglaterra, países donde ya se aplicaron este tipo de categorías.

En el caso de América Latina, Colombia es uno de los países que está en curso de poner en práctica esta categoría con respecto a la seguridad social donde el Trabajador Digital paga el 50% de la contribución y el otro 50% lo paga la Empresa de Intermediación Digital. Habría que analizar cuáles son los resultados obtenidos de la puesta en marcha de esta categoría.

Finalmente, hay que prestar total cuidado al debate de la naturaleza del trabajo en plataformas ya que no todo el trabajo en plataformas genera derechos laborales, por lo tanto, pueden existir indicios de subordinación o autonomía. (Bensusán, 2020)

#### **4.-Los factores que inciden en la acción colectiva (enfoques teóricos) oportunidades y obstáculos**

La acción colectiva es una respuesta al problema del individuo en las sociedades postindustriales y es clave para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo (OIT,2019). Sin embargo, existen diferentes retos para poder establecer una identidad y organizarse de manera colectiva.

Los obstáculos a la organización colectiva que se derivan de las restricciones legales aplicables a las personas empleadas en trabajos de plataformas digitales se ven sumamente agravados por el aislamiento propio de la misma estructura de los mercados laborales digitales.

Así entonces, un primer obstáculo es el carácter atípico de esta forma de trabajo que tendría consecuencias sobre la organización y movilización de los trabajadores de plataformas, dado que los trabajadores se encuentran aislados de sus compañeros de trabajo y se comunican con la empresa de manera virtual, perdiendo con ello su identidad colectiva. El interés que tengan los trabajadores de generar una acción colectiva que se contraponga al de los empresarios, desaparece al momento en que los prestadores de servicio quedan separados entre sí.

A esto se agrega que las plataformas digitales posibilitan que los trabajadores entren en competencia entre ellos mediante los llamados sistemas reputacionales. En este contexto, la inexistencia de un espacio físico de trabajo que permita crear una identidad colectiva e incluso el rechazo hacia las organizaciones sindicales tradicionales dificultan la organización colectiva de los repartidores (Valle, F. 2020).

Respecto a la cuestión del rechazo que los trabajadores tienen al sindicato se debe sobre todo por la mala imagen que estos tienen en México y, de hecho, la investigación realizada por Alba, Bensusán y Vega (2021) demostró a través de encuestas que los repartidores no participarían en la formación de un sindicato o grupo organizado ya que argumentan que solo les cobrarían cuotas, no obtendrían ninguna mejora laboral y solo se beneficiarían los líderes del grupo o sindicato.

Otro de los obstáculos presentes para llevar a cabo la acción colectiva es la inexistencia de normas laborales que reconozcan a estos trabajadores como subordinados, ya que muchas plataformas los clasifican como contratistas independientes y aunque es así, estas normas aun no son llevadas a cabo, un avance que han logrado los trabajadores ha sido la puesta en marcha de procesos judiciales para el reconocimiento de quienes trabajan en estas plataformas como “falsos autónomos”, reconociendo su vinculación laboral con la empresa.

Un ejemplo de ello fue la denuncia que se dio ante la Inspección de Trabajo en España, interpuesta por la CGT (Confederación General del Trabajo) contra Deliveroo (en el proceso estaban afectados más de 500 repartidores). El juzgado de los Social de Madrid daría la razón a la Seguridad Social, determinando que los afectados habrían estado sujetos a una relación laboral<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Recuperado de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/07/23/companias/1563874426\\_365248.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/07/23/companias/1563874426_365248.html)

Otro obstáculo de disconformidad de los repartidores es la gestión algorítmica, ya que, si bien muchos de los jóvenes repartidores se ven inicialmente seducidos por la idea de autogestionarse y por la posibilidad de organizar su propio tiempo de trabajo articulando con otras obligaciones, rápidamente ven reducirse esos márgenes de autonomía (Del Bono, 2019).

El hecho es que en las “plataformas digitales la gestión algorítmica va mucho más allá de programar o dirigir el trabajo, y pasa por controlar prácticamente todas las dimensiones del acto de trabajar”. Hay que aclarar que la “gestión algorítmica” es la que permite a estas plataformas rastrear y disciplinar cada vez más a los trabajadores, en muchos casos evadiendo o incumpliendo las regulaciones laborales y de salud e higiene existentes que van en contra de la protección social y personal de los trabajadores.

En esas circunstancias el ejercicio de cualquier derecho colectivo puede ser inexistente, ya que la posibilidad de ser “despedido” fácilmente mediante la simple desactivación de una plataforma, o mejor dicho de una aplicación, puede aumentar el temor a represalias.

Estas características coartan los esfuerzos de organización colectiva y exponen que esta es una situación de fragilidad, ya que los repartidores no cuentan con apoyo institucional que pueda defenderlos de las acciones de las plataformas. A esto, hay que agregar que las plataformas tienen las condiciones para monitorear y desalentar cualquier intento de organización o activismo.

A pesar de este contexto adverso, es posible constatar algunas oportunidades que han tomado los trabajadores de las plataformas para llevar a cabo la acción colectiva:

En primer lugar, la creación de espacios y herramientas digitales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación con los trabajadores de plataformas. Una de las iniciativas pioneras y más conocidas son las plataformas de peticiones como coworker, org a través de las cuales se puede plantear de forma pública una petición destinada a mejorar un aspecto determinado del lugar de trabajo o de las condiciones de trabajo a la que pueden adherirse los demás trabajadores de la empresa.

Los foros de reunión en los que los trabajadores exponen sus experiencias laborales también pueden servir a su vez para denunciar las condiciones en las que estos se desenvuelven.

De la misma forma, el uso de internet ha sido una herramienta factible para llevar a cabo la organización de los repartidores en contra de los abusos de estas empresas y por medio de estas han podido expresar el agravio que sienten los trabajadores ante los repartidores que han sufrido lesiones o han muerto a causa de accidentes viales sin que las plataformas asuman ninguna responsabilidad. Ante ello, los repartidores encuentran formas más abiertas de solidaridad en los grupos de WhatsApp, ya que se han organizado para establecer protocolos de cuidado entre ellos.

Finalmente, la alianza con otro tipo de entidades sociales, como las cooperativas emergentes en el ámbito de las plataformas digitales es una forma en que los trabajadores pueden abordar la organización y representación ante las plataformas digitales.

## **5.- Las características de los trabajadores en plataformas y las condiciones laborales**

El desempleo generado por la pandemia durante 2020 llevo a muchos mexicanos a buscar opciones para enfrentar esta situación y aumentar sus ingresos, al mismo tiempo las plataformas como Rappi, Didi y Uber mostraron un incremento en el número de socios repartidores y conductores (Forbes,2021).

En cuanto a la plataforma de Rappi, Alejandro Solís director general, menciona que en 2020 hubo un aumento en el número de repartidores registrados, ya que a inicios del año eran 30 mil, y para inicios del siguiente ya alcanzaban los 50 mil socios repartidores.

De igual forma, la plataforma de transporte y comida a domicilio DiDi indico a Forbes México que, desde marzo de 2020, el registro de conductores aumento 34%; en tanto la parte de *delivery* mostro que en el segundo semestre del mismo año hubo un aumento del 150% de repartidores y creo oportunidades económicas

para más de 50 mil socios, de los cuales 20% son estudiantes. Estas tres plataformas han generado una importante cantidad de empleos en el país.

### **5.1 ¿Quiénes son las personas que hacen entregas por plataformas digitales?**

En agosto de 2020, El Colegio de México, a través del seminario sobre el Trabajo y Desigualdades, realizó el estudio “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”. El estudio de enfoque mixto: cuantitativo y cualitativo, realizó una encuesta a 1008 personas repartidores de todas las aplicaciones digitales.

En lo que respecta a los indicadores demográficos, los resultados del diagnóstico arrojaron que 8 cada 10 repartidores son de sexo masculino y jóvenes con un promedio de edad de 30 años. En su mayoría, estos jóvenes mencionan que aprovechan la flexibilidad y la libertad que las plataformas les brindan para usar sus tiempos, por lo que la mayoría de ellos trabajan y estudian.

Esta situación explicaría porque los jóvenes ven como principal ventaja la flexibilidad horaria ya que les permite manejar su tiempo e incluso, algunos mencionan que prefieren esta flexibilidad sobre tener un seguro de salud o derechos laborales.

*Estos indicadores nos permiten afirmar que cualquier legislación sobre este mercado tendrá que favorecer cierto nivel de flexibilidad para las personas que laboran en plataforma, ya sea para seguir estudiando o para ocuparse en otro empleo (Alba, Bensusán y Vega, 2021, pág. 27)*

En cuanto a la educación, la mayoría de los trabajadores de las plataformas tienen un grado de educativo menor al promedio de la población mexicana, refiriéndonos solo a la edad promedio de esta muestra que tiene licenciatura completa (20%). Esto se debe a que la necesidad económica es una restricción para seguir estudiando y al mismo tiempo es la razón principal para trabajar en las plataformas.

En el caso de las mujeres, las que se emplean en las plataformas representan más del 20%, esto se debe a que la mayoría de las que trabajan en estos oficios están en su ciclo reproductivo y muchas están al cuidado de sus hijos y la flexibilidad de la que se presume, no es compatible con el cuidado de los hijos, ya que, por ejemplo, no pueden estar en los momentos importantes, como las comidas o cenas por ser las horas donde más demanda de entregas existe.

Otro factor que influye es que las mujeres presentan mayores riesgos al trabajar en la calle, sobre todo de noche, ya que reparten ellas solas y en caso de un accidente, la empresa no brinda ningún tipo de protección. En el caso de las mujeres que reparten en un horario más tarde, estas optan por ir acompañadas de hombres, ya sean compañero de reparto o de algún familiar.

En entrevista con la revista “*este país*” Montserrat Reyna Valle, socia repartidora de la plataforma Rappi menciona que cuando el cliente ve que quien entrega es una mujer, el trato es diferente y muchas veces, con intimidación o malas formas, el cliente puede decir que el precio es otro y se les quiere cobrar más, además si el cliente afirma que el pedido llegó incompleto, el repartidor es quien termina pagando el pedido, ya que Rappi no se detiene a hacer las investigaciones pertinentes.

En el caso de los estudios mientras que el 68.9% de los hombres afirma que tuvieron que estudiar y trabajar al mismo tiempo, las mujeres representan el 45% de las que trabajan y estudian lo que probablemente se deba a que el acceso al mercado de trabajo ha sido más difícil para ellas.

En cuanto al lugar de nacimiento, el estudio del COLMEX (2021) reveló que la mayoría de los repartidores son originarios de la Ciudad de México (78.9%), seguido de los municipios del Estado de México (12%). Posteriormente se encuentran los estados de Puebla, Veracruz, Oaxaca, Guerrero e Hidalgo que representan el 6.3% de los repartidores, los estados con mayor pobreza presente en su población. El 1% pertenece al resto de los estados, donde los repartidores de menos población son los provenientes del norte del país.

En la ciudad de México y el Estado, las principales alcaldías donde se concentran las viviendas de repartidores son las que tienen ingresos medios-bajos

y bajos. Por ejemplo, Iztapalapa, Álvaro Obregón, Iztacalco, Coyoacán, Nezahualcóyotl. Etc.

Cabe mencionar que a pesar de que hombres y mujeres comenzaron a trabajar en este tipo de plataformas como una opción de ingreso extra, las encuestas demostraron que más del 81% de los repartidores en México tienen este trabajo como único ingreso (Alba, Bensusán y Vega, 2021, pag.134)

## **5.2 Las condiciones laborales de los socios repartidores de las plataformas digitales**

Según la narrativa que movilizan las empresas empleadoras de servicio de reparto de las plataformas digitales, así como en gran medida las opiniones de los repartidores<sup>3</sup>, trabajar con estas apps tiene la ventaja de garantizar libertad y flexibilidad y sirve como un “ingreso complementario” de fácil acceso.

Sin embargo, los datos muestran un nivel de carga de trabajo igual o mayor al de otros, una jornada cerca de las nueve horas y media al día y si al repartidor se le asigna un menor número de entregas al día, por ende, recibirán un ingreso menor. A esto hay que agregar que los ingresos de los repartidores han descendido debido a la entrada de más repartidores.

De la misma forma, Montserrat Reyna, socia repartidora de la plataforma Rappi considera que las aplicaciones, le quedan debiendo mucho al trabajador, ya que menciona que sí las plataformas cobran el Impuesto sobre el Valor Agregado (IVA) y el impuesto sobre la renta (ISR) de las propinas, -a pesar de que los lineamientos dicen que las propinas van completas para el trabajador- la app bien podrían retener una cuota del Seguro Social ante cualquier daño que le pudiera ocurrir al repartidor, ya sea acoso, asaltos u otros actos de violencia.

---

<sup>3</sup> Florez Y Pacheco en la jornada de trabajo, los ingresos, los riesgos, la protección y la seguridad social

## **6.- Las experiencias de acción colectiva en plataformas**

La acción colectiva de los repartidores es una de las practicas llevadas a cabo como forma de resistencia para fortalecer su representación y su capacidad de acción en el entorno de la economía de plataformas.

De la misma forma, el enfoque de los recursos de poder de los trabajadores parte del supuesto de que las movilizaciones colectivas permiten a los trabajadores defender sus intereses y generar estrategias que les permitan alcanzar sus objetivos. Así entonces, los trabajadores han tenido que recurrir a formas no convencionales de organización y acción que les representen y reclamen mejoras colectivas en sus condiciones de trabajo y para luchar contra la precariedad que lleva implícita la económica digital.

Ante esta situación, Trujillo (2020) menciona que los trabajadores han tomado las oportunidades para el desarrollo de acciones concretas a las que se les podrá suponer un carácter novedoso y de adaptación a las nuevas realidades generadas con las plataformas ya que, con los recursos disponibles, se han materializado distintas prácticas como formas de resistencia. Un ejemplo de ello, son las marchas de los repartidores en bicicleta como forma de protesta y de sensibilización de la población sobre la precariedad de su situación.

A continuación, abordaremos las oportunidades de acción colectiva en diferentes partes del mundo y en México.

### **6.1 Otros países**

La huelga de trabajadores de Delivero llevada a cabo en Londres de 2016 fue la primera señal de que los trabajadores de las plataformas de reparto de comida a domicilio son capaces de llevar a cabo acciones colectivas.

El movimiento de Reino Único comenzó cuando se informó a los trabajadores de Delivero que sus contratos pasarían de contemplar un sueldo por hora a un sistema de trabajo a destajo. Redes informales en siete diferentes zonas de reparto reaccionaron rápidamente con movilizaciones y cientos de repartidores fueron a la

huelga en el transcurso de una semana. Esta acción obligó a la compañía a permitir que los repartidores en huelga pudieran elegir la estructura de pagos y sentó las bases para los futuros litigios.

Después de esta experiencia cada mes que pasaba crecía la organización y la acción fuera de Londres. En Alemania, por ejemplo, comenzaron a organizarse en abril de 2017 cuando el Sindicato de Trabajadores Libre (FAU, por sus siglas en alemán) lanzó la primera campaña de sindicación para plataformas de reparto de comida a domicilio en Berlín.

Sus demandas abarcaban: horas trabajadas, garantizar suficientes horas para vivir del trabajo, 1€ más por reparto y una hora remunerada a la semana para organizar los turnos. Por primera vez, una gran cantidad de plataformas de reparto de comida a domicilio secundó la campaña y la primera protesta tuvo lugar en mayo y atrajo a más de 80 repartidores de Deliveroo y Foodora a una manifestación conjunta que exigía que se entablaran negociaciones.

Una segunda manifestación en las oficinas centrales de Deliveroo y Foodora en junio atrajo a un número similar de participantes. La presión continua obligó a Foodora a negociar con el sindicato FAU en Berlín, aunque Deliveroo todavía se resiste.<sup>4</sup>

En Europa se llevó a cabo la organización y constitución de colectivos repartidores (se contaban hasta 24 colectivos, catorce a nivel local y diez a nivel nacional) para la defensa de los derechos e intereses y para la búsqueda de estrategias en los distintos contextos, como la movilización o el cambio de los marcos jurídicos que afectan a quienes trabajan en las plataformas (Dufresne, 2019).

En Italia, las huelgas (a pesar de llevarse a cabo por vías no reconocidas por la empresa) se hicieron presentes cuando los repartidores no trabajaron como forma de protesta por el cambio de las condiciones que la plataforma interpuso<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Recuperado de <https://ctxt.es/es/20170830/Politica/14764/ctxt-deliveroo-political-critique-callum-cant.htm>

<sup>5</sup> Recuperado de [https://www.eldiario.es/catalunya/trabajo/repartidores-Deliveroo-convocan-primera-economia\\_0\\_658985300.html](https://www.eldiario.es/catalunya/trabajo/repartidores-Deliveroo-convocan-primera-economia_0_658985300.html)

La lucha de los repartidores de los diferentes países ha resultado por igual en victorias y en serios reverses, pero lo importante es el hecho de que un movimiento transnacional de personas en empleos precarios haya surgido a partir de lo que parecía ser la menos probable de las circunstancias.

En el caso de América Latina, la organización de los trabajadores de plataformas de la ciudad de Buenos Aires constituye una experiencia pionera por sus alcances y por haber desembocado en la creación de una organización sindical que agremia a los trabajadores de plataformas tecnológicas y por ser la primera de este tipo en la región. Se trata de la Asociación de Personal de Plataformas (APP), impulsada por los trabajadores de Rappi, que aspira a representar a todos los trabajadores dedicados a transportar productos (Del Bono, 2020). Además, los repartidores profundizaron en las estrategias de la organización colectiva con la creación de la APP.

Esta primera experiencia colectiva, resultó exitosa en términos de adhesión y de impacto en redes sociales y medios de comunicación, frente a la falta de respuesta a sus reclamos y a la inacción estatal en el terreno de la regulación del trabajo en plataformas digitales.

De igual manera, la conformación de nuevas asociaciones como es el caso de “Riders X Derechos”, produce una manifestación importante para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las plataformas Glovo y Deliveroo. (Trujillo, 2020).

En el caso de los “glovers”, también avanzaron en su organización, en un primer caso con protestas frente a las oficinas de la empresa y posteriormente realizaron medidas de fuerza contra la plataforma. La campaña comenzó en redes sociales y cientos de jóvenes se sumaron a la propuesta de boicotear la aplicación la noche del sábado 30 de marzo de 2019.

De la misma forma, una de las acciones más importantes para la movilización de quienes trabajan en las plataformas de reparto ha sido el encuentro de diferentes actores, grupos y colectivos que viven las mismas formas de precariedad, como los trabajadores de Glovo, Deliveroo o Uber Eats. En octubre de 2018 tuvo lugar uno de los primeros encuentros internacionales de *riders* implicados en la defensa de

sus derechos, bajo el nombre de Transnational Courier Federation. - Riders de países como Francia, Italia, España, Reino Unido, Alemania, Holanda, Noruega, Suiza y Bélgica, se encontraron en Bruselas para la búsqueda colectiva de soluciones. (Trujillo,2020)

De igual manera, la formación de cooperativas de reparto se ha conformado como una salida al conflicto con las plataformas digitales en Europa. De hecho, Botsman y Roger (2017) plantean que este sería un “modelo que viene a sustituir y mejorar las viejas y estigmatizadas formas de compartir” por “formas más atractivas y valiosas de colaborar y generar comunidad”. Las cooperativas se han constituido como respuestas de carácter colectivo y no individualizado, ya que surgiría por lo general de varios individuos que formarían parte del conflicto.

Por último, John Curl (2010) señala el cooperativismo como uno de los primeros movimientos sociales del siglo XX. Desde esta perspectiva, el autor considera que la continuación de las movilizaciones y movimientos que han tenido lugar en los últimos años en el ámbito del reparto encuentran una forma de seguir continuando en la constitución de cooperativas para la búsqueda de una mejora en las condiciones laborales y vitales a través de la acción colectiva.

En efecto, está siendo modificado el sistema de organización de los intereses de los trabajadores, así como los mecanismos de acción colectiva adoptados

## **6.2. México**

En el caso de México, el trabajo en conjunto ha demostrado que la organización para la exigencia de derechos si ha logrado resultados, como lo fue la puesta en marcha de un plan de acción en función de las necesidades y exigencias de los repartidores digitales.

De igual forma, Soledad Aragón, ex secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México adquirió el compromiso con el colectivo de mujeres de Ni Un Repartidor Menos de trabajar de la mano con la secretaria de Seguridad y con el Gobierno de la Ciudad de México para crear un protocolo oficial de seguridad y apoyo para erradicar el acoso sexual y la violencia hacia las mujeres repartidoras.

El colectivo “Ni un Repartidor Menos”, es la organización más activa a nivel nación y también tiene redes con otras organizaciones internacionales como la sociedad civil nosotrxs, lo cual la integra en una red global de protesta que exige condiciones de igualdad y trabajo digno para los trabajadores de las plataformas digitales y, aunque estos movimientos no han obtenido logros concretos, si han logrado visibilizar su problemática.

Por otro lado, en México existe también el primer sindicato federal para trabajadores de apps: la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA), dicho sindicato va dedicado a la defensa de los derechos laborales de trabajadores de plataformas digitales.

*La conformación de la UNTA responde a la necesidad de hacer frente a una serie de injusticias, así como, de diversos abusos por parte de las grandes empresas que conforman las plataformas digitales. En el caso de repartidores, existe un aumento, cada vez mayor de accidentes de tránsito, de asaltos, e incluso, de muertes a causa del riesgo al que se exponen estos trabajadores en el entorno urbano.*

Así lo expreso Miguel Meléndez, secretario de Actas de la UNTA, en el artículo publicado por la *revista consideraciones*.

El líder del sindicato Sergio Guerrero, menciona que el principal objetivo del sindicato es conseguir el reconocimiento de la relación laboral entre las empresas de aplicaciones y los llamados “trabajadores independientes”, para poder acceder a los derechos y prestaciones estipulados por la Ley Federal del Trabajo.

Además, hace unos meses el sindicato llegó a Puebla y Erick López, sociólogo y socio repartidor de Rappi, es uno de los primeros miembros de la UNTA. Al respecto, Erick López, en entrevista con e-economic. menciona que en Puebla el interés principal son los socios repartidores de Rappi, ya que es la plataforma con más abusos en contra de sus socios, cuando muchas veces esta desactiva sus cuentas sin previo aviso.

El hecho de existir un sindicato en México es un gran avance, ya que son muchos los trabajadores de plataformas que desprestigian al sindicato tradicional como un instrumento de defensa de los intereses de estos mismos (Bensusán, Díaz y Santos, 2021, pág. 80)

Esta situación demuestra que los repartidores rechazan lo político, sobre todo porque en México, los sindicatos han arrastrado un modelo en donde estaban acostumbrados a extorsionar a las empresas y a la no representación de las y los trabajadores. Pero con la reforma laboral de mayo de 2019, los trabajadores consideran que ya no sea necesario llamarle sindicato y que se le considere únicamente organización, pero sin la cuestión de las cuotas, que es lo que los trabajadores rechazan. (Alba, Bensusán y Vega, 2021, pág. 87)

La acción política siempre ha sido un vehículo para llevar los temas a la agenda pública y con esto poder conseguir leyes favorables y su verdadera implementación para la regulación de los derechos laborales de los trabajadores de las plataformas digitales.

La sindicalización, las protestas con bloqueo de las aplicaciones, los foros en línea y el uso de redes sociales, representan iniciativas destinadas a fomentar tanto derechos como la propia comunicación entre los trabajadores, además los trabajadores han logrado generar conciencia sobre la necesidad de contar con un marco legal para mejorar las condiciones laborales y promover los intereses de los trabajadores de plataformas, con lo que surge la necesidad de proteger los derechos colectivos de trabajadores (Del Bono, 2019)

Por lo tanto, la reforma laboral debe ser creativa y tomar en cuenta que el trabajo está cambiando y deben actuar en consecuencia. El trabajo del siglo XXI se debe regular, pero no con una ley de 1970.

## 7.- Resultados

El trabajo de plataformas es una nueva forma de re-comodificación del trabajo que carece todavía de una definición clara, ya que implica prácticas heterogéneas y

algunas características comunes en términos de reorganización del trabajo y de modelos de negocio flexible. En términos generales, el auge de la economía digital tiene un carácter disruptivo sobre el futuro del trabajo y el empleo. Con la “algoritmización” de los nuevos mercados digitales, las plataformas operan con costos prácticamente nulos y con el aumento de la eficiencia permite una importante reducción en el terreno de los costos laborales.

En esta investigación nos hemos centrado en los trabajadores de reparto, en sus oportunidades, experiencias y obstáculos para organizarse y actuar colectivamente.

Este actuar es a favor del reconocimiento de los derechos laborales y sociales de los trabajadores de plataformas y para hacer frente al empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Resulta procedente afirmar que, las plataformas si restringen las posibilidades de la acción colectiva y aunque las movilizaciones y organizaciones de los socios repartidores no han trascendido, si han logrado construir una identidad y llevar a cabo la acción colectiva aun cuando no necesariamente se conocieran cara a cara.

La identidad no solo surge en torno a su actividad productiva y a su producto sino en torno a los agravios recibidos o a las respuestas que dan y a la forma en que resisten los problemas cotidianos.

Con lo expuesto, hemos podido concluir que los repartidores tienen un poder organizativo más fuerte de lo esperado y aunque organizarse es difícil sin un centro de trabajo en común, la comunicación de los jóvenes, a menudo con un nivel educativo elevado a través de las redes sociales y los contactos informales facilita en muchos casos las respuestas coordinadas a los abusos de los empleadores y fomenta el formar comunidades en red de grupo como los de WhatsApp, campañas y huelgas espontaneas.

Sin embargo, las relaciones de poder siguen siendo muy asimétricas, ya que las plataformas pueden simplemente desconectar o excluir a los repartidores y ajustar sus mecanismos de control algorítmico. Por otro lado, a pesar de que en México y en los diferentes países de Europa, los repartidores de las diferentes

plataformas se organizaron en la acción colectiva y se movilizaron, el poder institucional de estos es casi inexistente y limitado, ya que trabajan fuera de las estructuras sindicales y de representación tradicionales, agregando que las plataformas pueden trasladar su sede fácilmente a otros países.

En esta circunstancia, lo que toma más poder son las fuentes discursivas complementarias, ya que las estrategias como las campañas públicas, las protestas y las acciones en la red contra las marcas se convierten en su mayor fuente de poder efectivas en manos de los trabajadores de plataformas.

## REFERENCIAS

Alba, C. Bensusán, G y Vega, G. (2021) El trabajo del futuro con derechos laborales. México: El Colegio de México.

Altamirano, I. (2019) La falta de regulación de las sociedades de economía compartida en Mexico. Repositorio Institucional. Puebla.

Bensusán, G. (2020). Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México En G. Bensusán, W. Eichhorst, J. M. Rodríguez (Ed.). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda cualificaciones* (pp. 81-171). CEPAL: serie Documentos de Proyectos. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42539-transformaciones-t>

BOTSMAN, R., Y ROGERS, R., *What's mine is yours. The Rise of Collaborative Consumption.*

Cant, C. (2017). Los repartidores precarios lideran la lucha contra el capitalismo de plataforma. octubre 30,2021, de contexto y acción Sitio web: <https://ctxt.es/es/20170830/Politica/14764/ctxt-deliveroo-political-critique-callum-cant.htm>.

Černušáková, B y Perolini, M. (2021). Las plataformas digitales se equivocan: no tenemos que elegir entre flexibilidad y derechos laborales. (septiembre 10,2021.) de AMNISTIA INTERNACIONAL Sitio web: <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2021/03/uber-false-choice-between-workers-rights-and-flexibility/>

Chamorro, C. (2006). Autonomía y Subordinación en el Trabajo Independiente: Representación Social de la Independencia. octubre 2019, 2021, de CLACSO Sitio web: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20110206063045/chamorro.pdf>.

Del Bono, A. (2021,). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, no.21, pp. 1-14. en México”, *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 20-00124 (LC/TS.2020/28), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

Factor Capital Humano. (noviembre 4, 2019). México, el país de AL con más crecimiento de trabajadores por cuenta propia. octubre 2, 2021, de Factor capital humano Sitio web: <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/mexico-el-pais-de-al-con-mas-crecimiento-de-trabajadores-por-cuenta-propia/2019/10/>.

Fry, M. (2020). Los movimientos sociales latinoamericanos. (Recuperado septiembre 2, 2021). Pp. 14-27

González, A. (2021) Identidad, organización y acción colectiva: el caso de los trabajadores de *delivery* en Uruguay.

Harper Collins, Londres, 2010.

Harvey, David: *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Amorrortu, Buenos Aires, 1998. pp. 181-213. CIDPA.

Landeros, E. (2021). El que parte y reparte... Precariedad laboral de los repartidores de alimentos. septiembre 30, 2021, de ESTE PAIS Sitio web: [https://estepais.com/tendencias\\_y\\_opiniones/cultura-laboral-chueca-y-rota/el-que-parte-y-reparte-precariedad-laboral/](https://estepais.com/tendencias_y_opiniones/cultura-laboral-chueca-y-rota/el-que-parte-y-reparte-precariedad-laboral/).

McAdam D, McCarthy, J y Zald, M. (1999). Oportunidades, estructuras de movilización y procesos enmarcadores: hacia una perspectiva sintética y comparadas de los movimientos sociales. En *Movimientos sociales: Perspectivas comparadas* (21-46). España: Istmo.

Melucci, A. (1999). acción colectiva, vida cotidiana y democracia. El colegio de México, pp. 25-35.

Noguez, R. (2021). Se multiplican repartidores de Rappi, Didi y Uber por pandemia. Octubre 5, 2021, de Forbes Sitio web: <https://www.forbes.com.mx/negocios-rappi-didi-uber-socios-pandemia/>.

Rebollo, M. (2021). Economía digital. Economía del futuro y del presente. octubre 6, 2021, de Gestiopolis Sitio web: <https://www.gestiopolis.com/economia-digital-economia-del-futuro-del-presente/>.

Rocha Sánchez, Fernando (2018): "La intervención de los sindicatos de clase en la economía de plataformas". Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 5, 77-94. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.65>.

Schmalz, S. (2017) Los recursos de poder para la transformación sindical. Nueva Sociedad, 20-41.

Srnicek, Nick, (2018). Capitalismo de Plataformas. Buenos Aires: Caja Negra Editora.

Tarrow, Sidney, 2004, "La acción colectiva y los movimientos sociales" en *El poder en movimiento*, pp.22-23, España, Alianza Editorial.

Torres, V. (2019). Vol. 2: Acción colectiva, movimientos sociales, sociedad civil y participación. En *Las ciencias sociales y la agenda nacional* (253-265). México: Comeco.

Trujillo, F. (2021). Conflicto y resistencias en las plataformas digitales: el caso de las cooperativas de reparto de comida y mensajería. *Acción colectiva, movilización y resistencias en el siglo XXI*, 1, 85-99.

Valle, F. (2020). El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales. *Revista internacional y Comparada*, 8, pag.26.

Vasilachis de Gialdino, I. (2006) La investigación cualitativa. En Vasilcahis, I. (coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*. (pp. 23-64). Barcelona: Gedisa.

Velázquez González, Michele. El trabajo en plataformas digitales: encuadramiento de los trabajadores digitales y derechos laborales básicos: desafío para el derecho laboral. Trabajo Fin de Máster. Universidad de Alcalá, 2020.

Vergés, J. M. V., Serarols, C. S., del Águila, A. R., & Padilla, A. P. (2001). La economía digital y su impacto en la empresa.

Zona Abierta N°69 «Movimientos sociales, acción e identidad». Editorial Pablo Iglesias.