

Repartidores de aplicación en México: entre el individualismo imaginado de las plataformas y las resistencias comunitarias de los trabajadores*

Application distributors in Mexico: between the imagined individualism of the platforms and the community resistance of the workers

DOI: 10.32870/ees.v30i88.7319

Joel Ortega Erreguerena♦

Resumen

Las plataformas digitales como Uber, Rappi o Airbnb imponen un modelo laboral donde los trabajadores no son reconocidos como tales y no cuentan con derechos mínimos. Forman parte del capitalismo de plataformas, una forma del capital que utiliza las tecnologías digitales para imponer una relación laboral precarizada. Sin embargo, frente a ese modelo los trabajadores de las aplicaciones comienzan a organizarse y demandar derechos. En este artículo examino la ideología que promueven las plataformas y las resistencias de los repartidores de aplicaciones. Sostengo que, frente al individualismo imaginado de las plataformas digitales, los repartidores están recreando formas de comunidad. No han sido pasivos ni totalmente subalternos, sino que están desplegando diferentes formas de antagonismo y autonomía. El trabajo está basado en una investigación cualitativa con entrevistas a informantes clave y análisis de los documentos de colectivos de repartidores mexicanos, tanto en la Ciudad de México como en Nueva York.

Palabras clave: precariedad, capitalismo de plataformas, repartidores, acción colectiva, antagonismo.

Abstract

Digital platforms such as Uber, Rappi or Airbnb impose a labor model where workers are not recognized as such and do not have minimum rights. They are part of platform capitalism, a form of capital that uses digital technologies to impose a precarious employment relationship. However, faced with this model, application workers are beginning to organize and demand rights. In this article, I examine the ideology that platforms promote and the resistances of app distributors. I argue that, in the face of the imagined individualism of digital platforms, delivery workers are recreating forms of community. They have not been passive or totally subaltern but are displaying different forms of antagonism and autonomy. This paper is based on qualitative research with interviews of key informants and analysis of the documents of collectives and groups of Mexican delivery workers, both in Mexico City and in New York.

Keywords: precariousness, platform capitalism, delivery, collective action, antagonism.

*Esta investigación se realizó como parte de una estancia posdoctoral en el CEIICH de la UNAM. Agradezco a Camila Plá su apoyo en la transcripción de las entrevistas.

♦Becario posdoctoral en el Centro de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Doctor en Ciencias políticas y sociales, Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. / ■■■ joeloe1985@gmail.com ■■■

Fecha de recepción: 22 de febrero de 2022 / Fecha de aceptación: 8 de junio de 2023.



Introducción

En las grandes ciudades cada vez es más común ver a repartidores de aplicaciones recorriendo las calles, con mochilas coloridas y guiados por una plataforma digital en su teléfono celular. Sus condiciones laborales son muy precarias porque no son considerados como trabajadores sino como “socios” que acceden a la tecnología y consumen su información para realizar un negocio. Sin embargo, esas condiciones son embellecidas por un discurso ideológico que las presenta como actividades modernas, producto de las nuevas tecnologías y plenas de libertad.

En contraparte en muy poco tiempo los repartidores han comenzado a organizarse y a participar en acciones colectivas para exigir sus derechos. En México desde 2018 el colectivo *Ni Un Repartidor Menos* ha protagonizado protestas para denunciar los diferentes tipos de violencia (vial, laboral, sexual, etc.) de que los repartidores son víctima. En todo el mundo se organizan sindicatos y colectivos que, frente al modelo de precariedad que promueven las plataformas, exigen derechos y recrean formas de comunidad.

En este artículo examino cómo los repartidores mexicanos se están organizando y planteando alternativas al modelo de precariedad que promueven las plataformas. Considero que, en torno a las plataformas de reparto, se están articulando relaciones de dominación en las que los repartidores no son pasivos, sino que resisten de diferentes formas a la hegemonía de las grandes aplicaciones de reparto. Los repartidores, como un sujeto subalterno, sometido a relaciones de explotación están siguiendo un proceso de auto organización en el que existe una tensión permanente entre la subalterinidad, la autonomía y el antagonismo (Modonesi, 2010). Es decir, con sus luchas están protagonizando un proceso de subjetivación política que está atravesado por relaciones de dominación, conflicto y emancipación. Aquí analizo cómo los

repartidores de aplicación mexicanos de diversos colectivos están viviendo ese proceso de auto organización. Enfrentando el discurso de las plataformas que los coloca en una posición de subordinación y subalternidad, protestando con diversas acciones colectivas en un proceso de antagonismo hacia las plataformas y, finalmente, construyendo redes de solidaridad que apuntan a espacios de autonomía.

El trabajo está basado en una investigación cualitativa en la que entrevisté a informantes clave, repartidores de varios colectivos para conocer cómo viven el trabajo en las plataformas y cómo son sus procesos de resistencia. Además, realicé un seguimiento a las redes sociales de algunos colectivos como *Ni Un Repartidor Menos*, colectivos de repartidoras, la *Unión Nacional de Trabajadores de Aplicaciones en México* y el colectivo *Diario de un Delyverboy* en Nueva York.

En la primera parte examino el fenómeno de las aplicaciones digitales, la retórica que emplean para justificar la precariedad y sus impactos en el mundo del trabajo. Después expongo la metodología del trabajo. Con base en el trabajo de campo analizo la manera en que los repartidores han experimentado estas relaciones laborales. Finalmente, en los últimos apartados describo el proceso organizativo de los colectivos de repartidores y la forma en que están recreando otros tipos de comunidad para defenderse.

Capitalismo de plataforma e imaginario neoliberal

Los nuevos métodos de trabajo están indisolublemente ligados a un determinado modo de vivir, de pensar y de sentir la vida.

Antonio Gramsci

Las aplicaciones de reparto como Rappi, Uber Eats o Delivery forman parte de un fenómeno mucho más amplio en el que grandes empresas están introduciendo nuevas tecnologías y reformulando las relaciones laborales. Como veremos



en este apartado las nuevas tecnologías solamente son un elemento, pero no explican cómo se han transformado las relaciones laborales. Para entender los cambios hay que ubicar las nuevas concepciones e ideologías en las que la precariedad y el individualismo son presentados con una retórica de la libertad y la realización personal.

Después de la crisis económica del 2008 sectores importantes del capital aprovecharon los avances de las tecnologías digitales para impulsar modelos laborales en los que la relación entre las empresas y los trabajadores se diluye o se flexibiliza. Así, Uber con el transporte de pasajeros (Rosenblat, 2021), Airbnb en la hostelería (Brossat, 2018) y Glovo en el reparto de comida, por mencionar a algunas de las empresas más significativas, impusieron una reordenación de sus actividades. La característica central de todas estas empresas es que utilizan las plataformas digitales para concentrar información y ser intermediarios entre los consumidores y quienes, de manera individual, ofrecen diferentes tipos de servicios. Con el pretexto de la tecnología se impone un modelo laboral en el que los trabajadores no son reconocidos como tales, las empresas los consideran consumidores de sus plataformas, no les reconocen ningún tipo de derechos, pero los asumen como emprendedores, sin jefes ni horarios que cumplir.

Al fenómeno se le ha llamado de muchas formas. En un inicio las propias empresas lo categorizaron como una “economía colaborativa” (Rosenblat, 2021). Se suponía que las nuevas tecnologías estaban ayudando a socializar información entre desconocidos y generar redes de colaboración que de otra manera no existirían. En el discurso de Airbnb, por ejemplo, no se trataba de una actividad lucrativa sino de una forma en la que desconocidos podrían compartir sus habitaciones para viajar por el mundo. En el mismo sentido Uber promovía una retórica en la que algunas personas podrían compartir los asientos vacíos de sus carros mientras

regresaban del trabajo y de paso ganar un poco de dinero. El problema con este discurso es que oculta las ganancias económicas de estas plataformas y el trabajo de quienes las utilizan. Con el discurso de la colaboración se esconden relaciones de trabajo y de acumulación de ganancias.

Al fenómeno también se la ha llamado “economía *gig*” por el modelo laboral que utiliza basado en pagos específicos por actividades realizadas y no con contratos permanentes. El término hace referencia a los músicos de jazz que generaban su ingreso con contrataciones específicas para cada evento en el que participaban y dependían de su desempeño para conseguir nuevos llamados. Como explican Woodcock y Graham existen paralelos muy grandes entre ese tipo de trabajos en el mundo artístico y el modelo laboral que impulsan las plataformas digitales:

las tareas que sustentan la economía *gig* suelen ser breves, temporales, precarias e impredecibles, acceder a más de ellas depende del buen desempeño y la reputación. Sin embargo, el trabajo en la economía *gig*, como mostraremos, es muy diferente a los conciertos musicales. Con mucho trabajo por encargo, hay pocas posibilidades de avanzar en la carrera, especialmente si estás atrapado haciendo tareas interminables en lugar de “un trabajo”¹ (Woodcock y Graham, 2020:9).

El modelo está en plena expansión y abarca todo tipo de trabajos, choferes de Uber, diseñadores, trabajadoras del hogar o analistas de datos por sólo mencionar los más significativos. Según algunos cálculos este tipo de trabajos abarca ya el 8% de la fuerza laboral en Estados Unidos y 16% entre los jóvenes de menos de 29 años (Woodcock y Graham, 2020:8). Se trata de trabajos contingentes, no permanentes, sin seguridad social y que están mediados por plataformas digitales. Pueden ser trabajos con un “espacio geográfico refe-

1. El original en inglés, yo realicé la traducción al español.



rido”, que utilizan las plataformas digitales para conectarse, pero realizan su actividad en un territorio específico, como los chóferes de Uber o los repartidores de comida. O bien pueden ser trabajos que se realizan directamente en la nube digital, sin una presencia territorial, por ejemplo, diseñadores que trabajan como freelance. En los dos casos el trabajo queda invisibilizado y tiene condiciones muy complicadas para la organización. Es difícil organizarse porque se trabaja esporádicamente, sin espacios colectivos, de manera dispersa y muchas veces para varias empresas que solamente contratan a los trabajadores para eventos específicos.

Sin embargo, el término que me parece más preciso para entender el fenómeno es el de “capitalismo de plataformas” de Nick Srnicek. Se trata de una mutación del capital que se presenta como una plataforma digital en la que los datos se extraen, se monopolizan y se analizan para potenciar procesos productivos. Las plataformas 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 de usuarios y por tener una arquitectura central establecida que controla las posibilidades de interacción” (Srnicek, 2016:49)

Al final, la plataforma es una forma que ha asumido el capital para incrementar sus ganancias, utilizando la tecnología en su beneficio. Las plataformas han logrado un crecimiento económico trepidante consolidando grandes monopolios transnacionales en unos cuantos años.

El éxito de estas plataformas no se ha dado sólo por su tecnología sino también por la reducción en los costos laborales a costa de la precarización de sus trabajadores, que no son reconocidos como tales. Siguiendo una tendencia que viene de varias décadas atrás las plataformas terciarizan a sus empleados al grado de subcontratarlos como si los

trabajadores mismos fueran empresas externas que invierten en las plataformas digitales. Es una profundización del modelo del *outsourcing*, ya con una larga historia, solamente que ahora ni siquiera se subcontrata a los trabajadores a través de una empresa intermediaria sino tratándolos a ellos directamente como sus propios empresarios. Como explica Sofía Scasserra:

El modelo laboral del sector apareció disfrazando la tradicional relación laboral por medio de un «emprendedor». Una «microempresa» que no ofrece capital, ofrece servicios: los trabajadores que venden bienes o servicios a través de plataformas son «emprendedores de sí mismos», microempresarios que toman decisiones, asumen riesgo y solo utilizan la plataforma como herramienta “que hace crecer su negocio”. Un negocio que, por otro lado, tiene un techo de crecimiento claro: crecerá hasta que el trabajador esté tan explotado que no pueda seguir, ya que sus servicios son su único capital. (Scasserra, 2019)

Además, estas empresas al presentarse como un producto del desarrollo, la modernización y la tecnología logran una legitimidad importante y el apoyo de muchos gobiernos. Los Estados no solamente han sido omisos ante estas nuevas formas de explotación, sino que también han apoyado a las grandes plataformas con exenciones de impuestos, zonas especiales y subvenciones de todo tipo para que estas empresas se instalen en sus diferentes países.

La retórica de las plataformas digitales intenta convencer a sus trabajadores de la libertad que gozan al no tener contratos colectivos y no rendirle cuentas a un jefe de manera cotidiana. Así, en 2015 cuando algunos choferes de Uber intentaron organizarse en la ciudad de Toronto, la compañía publicó mensajes en los que defendía la flexibilidad frente a cualquier tipo de contratación colectiva: “todos los días escuchamos testimonios de los socios conductores que nos dicen que una de las cosas que más les gustan de ganar dinero



con la plataforma de Uber es la flexibilidad, porque significa que pueden implementar sus metas y alcanzar sus metas cuando más les conviene” (Rosenblat, 2021:219). Frente a la organización colectiva y la exigencia de establecer derechos la empresa enarbó la libertad individual y la flexibilidad como un valor central para sus “socios conductores”.²

Sin embargo, el capitalismo de plataformas, con sus nuevos métodos de trabajo, basados en la flexibilidad, forma parte de un proceso más amplio de transformación de las subjetividades y el sentido común. Las innovaciones tecnológicas, con el uso de teléfonos inteligentes y algoritmos para controlar el trabajo, sólo son una parte de las transformaciones sociales que estas empresas están expresando. Por eso propongo ubicar estas nuevas formas de explotación en el marco de un imaginario neoliberal y un ambiente de época sobre el que se están desarrollando. El discurso de las plataformas digitales se corresponde con lo que Boltansky y Chiapello llaman el “nuevo espíritu del capitalismo” un cambio en el discurso ideológico de las grandes empresas que han promovido formas de flexibilidad y precariedad laboral apelando a la libertad individual.

Para Boltansky y Chiapello en la ética promovida por las grandes empresas en el capitalismo contemporáneo ya no se exaltan valores como la disciplina, el ahorro, el trabajo y la familia, sino que se promueve al individualismo, la flexibilidad y la capacidad de iniciativa. La estabilidad y la seguridad son subordinados a las posibilidades de crecimiento y de innovación por parte de los individuos: “la apología del cambio, del riesgo y de la movilidad, sustituye... a la valorización de la idea de seguridad” (Boltansky y Chiapello, 2002:139).

Retomando algunos valores de las protestas juveniles de la década de 1960 esta ideología cuestiona el autorita-

2. Un estudio sobre las narrativas que justifican el trabajo en las plataformas y las críticas que ha recibido puede encontrarse en (Reygadas, 2020).

rismo de las grandes organizaciones del periodo anterior y promueve mayor flexibilidad y libertad de iniciativa. En lugar de los aparatos burocráticos, con sus jerarquías y roles marcados claramente, se promueve la autonomía de los cuadros y el trabajo en red.

El resultado es un nuevo modelo de empresa y de relación laboral que ha erosionado los derechos que se habían conseguido en el periodo anterior con los Estados del Bienestar en Occidente o de sus equivalentes en regiones como América Latina. La estabilidad laboral y la posibilidad de hacer una carrera a lo largo de una vida en una empresa son condiciones cada vez menos comunes. La autonomía individual, la flexibilidad y la libertad se trastocaron en realidad en un modelo de precariedad. El trabajo temporal, el *outsourcing*, la flexibilidad en los despidos y en los horarios de trabajo son elementos que se han convertido en hegemónicos dentro del mundo laboral. La precariedad, entendida como una relación en la que los trabajadores saben que son sustituibles y tienen una incertidumbre permanente sobre su futuro se convirtió en una característica central del mundo laboral (Bourdieu, 1999).

El carácter mismo de los sujetos se ha transformado porque ya no es posible organizar una vida con las certezas laborales que antes se tenían. El neoliberalismo ya no lo permite. Por eso culturalmente se tienen otras aspiraciones y los símbolos de la estabilidad como una familia tradicional ya no son dominantes (Sennett, 2000).

Silicon Valley, el centro tecnológico-empresarial en California donde se han desarrollado algunas de las empresas tecnológicas más importantes del mundo, se constituye como una utopía que reivindica todos estos valores de flexibilidad y libertad, pero los acompaña con la exaltación de las nuevas tecnologías. La “ideología californiana” (Barbrook y Cameron, 1996) articula una utopía en la que las clases sociales desaparecen, la cultura hippie antiautoritaria permea las



relaciones interpersonales, los avances tecnológicos garantizan una era de prosperidad y al mismo tiempo se celebra al libre mercado y la desregulación más salvaje del capital.

Siguiendo esta misma lógica el modelo de Silicon Valley se exporta a otros lugares en lo que Eric Sadín llama la “siliconización del mundo” (Sadín, 2016). Un proceso político e ideológico en el que se expande un modelo de desregularización del trabajo y reducción de impuestos para atraer a las grandes empresas tecnológicas. Con la promesa de innovación tecnológica estas grandes empresas consiguen una reorientación del Estado y de los derechos sociales. El concepto de ciudadanía es redefinido limando su dimensión social (Marshall, 1997). Los derechos sociales, la seguridad laboral, la jubilación, los sindicatos y la participación colectiva son elementos atacados por todas estas ideologías.

Es en este marco de época en el que ha florecido el capitalismo de plataformas. La precariedad, la flexibilidad laboral y la terciarización son fenómenos que ya estaban en crecimiento antes de la irrupción de las tecnologías digitales. Las plataformas solamente han utilizado las nuevas tecnologías para profundizar un modelo y presentarlo ahora como una muestra de modernidad e innovación. Las aplicaciones de reparto son una expresión directa de todo este proceso ideológico y cultural del capitalismo contemporáneo.

Las aplicaciones de reparto y su imaginario

“Sé tu propio jefe. Flexibilidad de horarios, ingresos competitivos y la oportunidad de conocer tu ciudad repartiendo al aire libre”.

Glovo, servicio de mensajería

Las aplicaciones de reparto son solamente una profundización de todo este modelo cultural y económico. Tienen un discurso muy claro que reproduce la ideología de Silicon Valley. Todas se presentan como innovadoras y exaltan

valores como la creatividad, la flexibilidad y la libertad. Frente a las ciudades y los gobiernos se presentan como una posibilidad de innovación para resolver el problema del reparto y del desempleo.

En el caso de los repartidores de comida se trata de una actividad en la que las plataformas están en expansión imponiendo su nuevo esquema de relación laboral. Los datos son difíciles de establecer porque las empresas no presentan abiertamente su información, pero sí se sabe que a partir del confinamiento durante la pandemia en 2020 el número de repartidores tuvo un crecimiento importante. Las aplicaciones de reparto, como Rappi, Didi o Uber Eats se expandieron a decenas de ciudades por todo el país en las que antes no tenían presencia. Para finales del 2020, 243 mil personas trabajaban como repartidores según los cálculos de una investigación (Carreón et al., 2021:15).

Al promocionar su trabajo estas aplicaciones resaltan siempre la ausencia de un jefe y la libertad en los horarios. Por ejemplo, Rappi, una empresa colombiana que en 2020 fue catalogada por Forbes como una de las grandes empresas latinoamericanas, con un capital de 3,500 millones de dólares, impulsa un modelo de flexibilidad para sus repartidores. Sólo en México tiene presencia en 31 ciudades con 40 mil repartidores (Medina y Caparroso, 2020). Para sus trabajadores, los “rappitenderos”, promete independencia y tiempo libre. En uno de sus promocionales una canción expresa claramente la ideología de este trabajo: “quieren encerrarte, etiquetarte, en un género, nacionalidad o en clases sociales, en carreras, profesiones, empacarte, la única meta de tu vida es liberarte” (Rappi, 2018). Promete un trabajo lleno de libertad, sin etiquetas, con un manejo del tiempo propio y sin un jefe directo.

Cuando son cuestionadas por la falta de derechos apelan a estas condiciones de flexibilidad que no las obliga a dar garantía ni estabilidad a los “socios” que operan con sus pla-



taformas. La directora de Didi Food México, otra aplicación de reparto, explicó en una entrevista su modelo laboral:

lo que buscamos es dar más opciones a las personas que tienen tiempo libre, pensando en los socios repartidores, a diferencia de la industria del transporte aquí vemos que la gente que quiere dar el servicio lo que más aprecia es la flexibilidad, y de lejos, lo cual es una ventaja en el sentido de que nosotros hemos creado un negocio que justamente quiere el tiempo libre de la gente, y la mayor parte de la gente que viene a la plataforma eso es lo que busca también. El 80% de mis socios repartidores trabajan menos de 30 horas a la semana, dos tercios de mis repartidores se conectan menos de 20 horas a la semana, entonces eso a mí me lleva a pensar que efectivamente tengo un buen *feed* respecto de lo que yo ofrezco, que es flexibilidad, complementar tus ingresos, con lo que la gente viene a buscar en mi (*Milenio*, 2021).

Así, el trabajo en las aplicaciones digitales y en especial el de los repartidores expresa toda una concepción del mundo. Los repartidores se han vuelto un símbolo de estas relaciones flexibles, individuales y sin seguridad laboral. Más allá de la tecnología lo que reflejan es un arreglo distinto, con menos derechos pero que es presentado por las empresas como un modelo de libertad y desarrollo individual. Lo que hay que preguntarnos es qué tanto esta ideología ha logrado consenso entre sus propios trabajadores. Qué tanto es hegemónico en la subjetividad de los trabajadores. Sobre todo, de qué manera algunos núcleos de repartidores se están resistiendo a estas nuevas formas de control laboral.

Metodología

En este artículo me interesa conocer los procesos de organización y de subjetivación política entre los repartidores de aplicaciones digitales. Por eso concentré la investigación en los repartidores organizados de diferentes colectivos y

sindicatos mexicanos. Me interesó conocer los motivos de su participación, los procesos de movilización en los que han estado involucrados y la identidad colectiva que se genera en los movimientos.

Primero realicé una revisión documental y hemerográfica en la que ubiqué a las principales organizaciones de repartidores mexicanos. Revisé sus documentos y manifiestos para entender sus demandas y críticas a las aplicaciones. Después contacté a algunos activistas y realicé entrevistas semiestructuradas a informantes clave. En el estudio de los movimientos sociales los informantes clave permiten conocer información de la acción colectiva, mapear los procesos de resistencia y también conocer los motivos, discursos y emociones de quienes están comprometidos en la acción colectiva (Blee y Taylor, 2002:105).

El trabajo forma parte de una investigación más amplia en la que se entrevistaron a repartidores de varios países de América Latina. Para este trabajo recuperé 5 entrevistas semiestructuradas a integrantes de los siguientes colectivos: *Ni Un Repartidor Menos*, *Unión Nacional de Trabajadores de Aplicaciones*, *Ni Una Repartidora Menos*, *Deliverys Libres* y *Diario de un DeliveryBoy en la Gran Manzana*. Seleccioné a los entrevistados por su compromiso y el papel que cumplen en sus organizaciones buscando diferentes perspectivas del proceso organizativo de los repartidores de aplicaciones. Por eso incluí la mirada de un colectivo de repartidores migrantes mexicanos en Estados Unidos, la de activistas que prefieren organizarse en la forma de colectivo, quienes optaron por crear un sindicato y la de organizaciones feministas que están articulando a las repartidoras para defenderse del acoso y la violencia de género.

Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de una hora y se realizaron entre agosto y septiembre del 2021. Las entrevistas fueron semiestructuradas con un formato flexible y dinámico, no directivo y abierto (Taylor



y Bogdan, 1987:101). En la guía de entrevistas los temas centrales que se abordaron fueron las condiciones de trabajo de los repartidores, las motivaciones para trabajar en las plataformas, las razones que los llevaron a organizarse, los procesos identitarios en la formación de sus organizaciones, las movilizaciones en las que participaron y la visión de futuro que tienen sobre el movimiento de repartidores.

Finalmente, esa información se trianguló con la revisión documental del proceso de movilización de los repartidores. Para ello revisé los documentos que se han generado por parte de las organizaciones y diversas investigaciones académicas y periodísticas sobre el tema.

¿Socios o repartidores?: Entre la subalternidad y el antagonismo

Una vez presentada la ideología y el modelo laboral que impulsan estas plataformas hay que preguntarnos qué tanto es asumida por los propios repartidores y cómo son sus procesos de resistencias. El discurso de las aplicaciones y sus mecanismos de control tienen un peso importante en las dinámicas de sus repartidores. Sin embargo, es interesante que, en muy pocos años, los repartidores han impulsado procesos de acción colectiva y de antagonismo. Aquí recupero algunos elementos para analizar este proceso de antagonismo.

Las condiciones socioeconómicas de los repartidores son un primer elemento para analizar cómo ha sido su proceso de subjetivación. Los datos de las empresas no son públicos, pero se han realizado investigaciones como las de Oxfam México que arrojan algunos resultados. Las motivaciones para ingresar a la aplicación están ligadas a las condiciones previas de precariedad de la población: 37% ingresó porque se encontraba desempleada, 26% para complementar ingresos y 33% por la flexibilidad de horarios (Heatly et al.,

2022:36). Es un trabajo masculinizado en el que 87% son hombres y solamente 12% mujeres (Jaramillo, 2020:138). En cuanto al nivel educativo 58% de los repartidores tiene bachillerato, 24% secundaria y un 16% estudios profesionales (Heatly et al., 2022:42). Finalmente, es un trabajo mayoritariamente juvenil, el promedio de edad es de 30 años y el 75% de los trabajadores tiene menos de 34 años. Sin embargo, existen excepciones y la edad de los repartidores puede llegar hasta la tercera edad, hay casos de repartidores con 67 años (Jaramillo, 2020:139).

En cuanto a las condiciones de trabajo es cierto que existen diferencias de acuerdo al tiempo que cada trabajador dedica, pero es posible ubicar algunas tendencias. El ingreso medio es de 2,085 pesos por semana y de 53 pesos por hora trabajada (Heatly et al., 2022:6). En promedio se trabajan 43 horas la semana y un 23% declaró haber trabajado más de 60 horas (Jaramillo, 2020:139). Es decir, se trata, para la mayoría de los repartidores, de un trabajo de tiempo completo. Sin embargo, no tienen los derechos y las prestaciones de un trabajo de estas características.

En este contexto no está claro que el discurso de las plataformas sobre la flexibilidad y la libertad en el reparto esté siendo asumido por parte de los trabajadores. Se trabaja porque muchas veces no hay otras opciones, pero eso no implica que se asuma el discurso de las empresas. Por ejemplo, en la encuesta realizada por el Instituto de Estudios Sobre la Desigualdad (INDESIG) entre repartidores de México en mayo del 2020 se encontró que el 81% se concebía a sí mismo como trabajador y solamente el 18% como “socios” siguiendo el discurso de las empresas (Jaramillo, 2020). De ser así, la interpelación discursiva de las aplicaciones no ha tenido mucho éxito. Los repartidores no asumen esa condición de socios, emprendedores, pero sin derechos que en los hechos les plantea una condición subalterna y desfavorable.



Entre los activistas un elemento central de su identidad colectiva es precisamente la crítica a este discurso ideológico que tiene mucha distancia con la realidad:

Le digo a mis compañeros que trabajan en Uber, ahí “alguien que se llama socios es alguien que recibe dinero por las acciones que ellos tienen. ¿Tú has recibido acciones? ¿Tú has recibido un porcentaje de lo que ellos ganan, de los millones que ganan ellos? No, entonces tú estás ganando lo de tu esfuerzo, tu trabajo, lo de la gasolina de tu bici, motocicleta, y si andas en bici el cansancio. Tú estás ganando, no estás ganando de las acciones que están recibiendo las aplicaciones. Ese es el dinero que están recibiendo. Eso es ser socio, si no me crees lo puedes investigar”. Ya como que empiezan así igual y empiezan a decir “sí, tienes razón, pasa esto”. (Paola Ángel, entrevista personal, 3 de septiembre del 2021)

Sin embargo, hay que decir que existe una tensión entre estas dos formas de concebirse. En la propia experiencia de los activistas repartidores ubican cierta influencia del discurso de las aplicaciones. Sobre todo, existe desconfianza frente a la organización colectiva y se teme que una regulación pueda acabar con la libertad que existe en la actividad. El reto de las organizaciones es justamente convencer a los repartidores de que es posible buscar una regulación que garantice derechos, pero que también permita mantener algunos aspectos positivos como el de cierta libertad de los repartidores.

Por otro lado, las limitaciones del discurso de las aplicaciones también pueden observarse en las acciones de resistencia de sus repartidores. Su hegemonía no es tan eficaz, porque en muy poco tiempo después de fundadas han visto surgir protestas y procesos organizativos. En Inglaterra las primeras empresas, como Deliveroo, se fundaron en 2013 y para 2016 ya tuvieron una huelga (Cant, 2019). En América Latina Rappi fue creada en 2015 y para 2018 ya enfrentaba protestas en México, con el colectivo *Ni Un Repartidor Menos*

y en Argentina con la *Asociación del Personal de Plataformas* (Negri, 2021). Ese mismo año se efectuaron los primeros encuentros internacionales de repartidores. En un reporte global del 2019 se registraron más de 500 acciones de protesta de los repartidores en todo el mundo (Trappmann et al., 2020). Desde entonces el proceso organizativo ha continuado logrando que en varios países se reformen las legislaciones para reconocer este tipo de trabajos.

Dentro de los trabajos del capitalismo de plataformas el de los repartidores de aplicaciones ha resultado ser uno de los más propicios para el antagonismo (Woodcock, 2021). La conflictividad que presenta es una de las más elevadas y en un ciclo relativamente corto se han articulado organizaciones, sindicatos y colectivos. Hay elementos para considerar que la subjetividad planteada por las plataformas presentando a los trabajadores como “socios” ha encontrado resistencias significativas por parte de los repartidores que no han asumido plenamente esa condición subalterna.

Existen condiciones particulares que posibilitan la organización colectiva entre este tipo de trabajadores. En un principio se pensó que se trataba de un sector laboral prácticamente imposible de organizar. Sus condiciones estructurales son muy negativas: no hay reconocimiento formal como trabajadores, su ingreso está determinado por los pedidos que se realizan y bonos que se entregan de manera individual, no hay un espacio de trabajo común y la única relación con la empresa se da a través de un teléfono inteligente. Además, el sistema de control a través de un algoritmo ha resultado ser muy eficaz. En la experiencia de los trabajadores esa “gestión algorítmica” puede ser mucho más despótica que en la interacción cara a cara con un jefe real. El algoritmo puede desconectar arbitrariamente a un trabajador, dejar de asignarle pedidos o dificultarle de muchas formas sus condiciones de trabajo. El trabajador en cambio tiene muy pocos mecanismos de defensa, no conoce



los criterios del algoritmo y casi nunca puede apelar a sus decisiones (Negri, 2020). Como me explicó Sergio Solano, repartidor guerrerense migrante en Nueva York, con el algoritmo el jefe es invisible, arbitrario, al que no se conoce y no se le puede reclamar: “nosotros tenemos jefes fantasmas porque nadie conoce al dueño, nadie conoce a los que están ahí, a los inversionistas” (Entrevista a Sergio Solano, 5 de agosto del 2021).

Sin embargo, existen grietas en este sistema de control. Lejos de ser un trabajo aislado los repartidores han tejido redes colectivas de solidaridad. En sus traslados por la ciudad los repartidores se encuentran de manera cotidiana y poco a poco tejen relaciones para ayudarse ante los accidentes, la violencia y los abusos que sufren todos los días. Se encuentran en “espacios libres” (Cant, 2019) por fuera del control de los algoritmos. Así, afuera de los restaurantes y plazas en los que reciben pedidos tienen interacciones y forman redes de solidaridad. También en las redes sociales (Whatsapp, Facebook, Telegram, etc.) en las que crean grupos para monitorearse de manera cotidiana. Lejos del discurso individualista de las aplicaciones los repartidores construyen de esa manera espacios comunitarios de ayuda mutua. Estos espacios no siempre derivan en acciones colectivas, pero si dan cuenta de un proceso de construcción de un tejido común. En las palabras de Saúl Gómez del colectivo *Ni Un Repartidor Menos*:

Mira, a través de grupos de WhatsApp inician ciertas situaciones donde ahí comparten por ejemplo “oigan compas tengo un problema con un pedido, tengo problemas con una entrega, me acaban de asaltar, me acaban de golpear, me acaban de... etc.” así es como se va creando la comunidad de repartidores. Es una comunidad que también, te digo que está en bases pues está en grupos de WhatsApp, en grupos de Facebook, en grupos de todo. Porque al final de cuentas si no estás en un lugar físico estás en un lugar virtual por aquello de que no sabes

dónde andas pues más o menos vas creando comunidad a través de grupos de Facebook, grupos de WhatsApp. (Entrevista a Saúl Gómez, 18 de agosto del 2021)

En esos “espacios libres” los repartidores han comenzado a compartir sus experiencias y a cuestionar el discurso de las aplicaciones. Al analizar sus redes sociales es claro cómo además de mecanismos de solidaridad se plantean críticas al discurso de las aplicaciones y se construye una identidad diferente. Circulan imágenes, memes, bromas, videos, canciones y todo tipo de símbolos en los que los repartidores se identifican colectivamente, ya no como socios, sino como una colectividad de trabajadores.

Así, el trabajo de los repartidores ha resultado ser un lugar mucho más propicio para el antagonismo de lo que se hubiera pensado. Claro que existen mecanismos de control y los trabajadores tienen que vivir en la tensión entre el discurso que les proponen las empresas como socios y su realidad como trabajadores desprovistos de derechos. Las condiciones de subalternidad no se anulan, pero sí son disputadas por colectivos y organizaciones que proponen otro tipo de identidad. En los siguientes apartados examino cómo se está estructurando ese imaginario y esas formas de ser alternativas en la propuesta de los colectivos de repartidores.

Formas de solidaridad. Construcción de autonomía

En contraste con el individualismo que promueven las plataformas, los colectivos de repartidores están creando redes de solidaridad. Los accidentes viales, la inseguridad en las calles y la inestabilidad laboral son enfrentados por las organizaciones de repartidores de manera colectiva. Aún antes de pensar en acciones de protesta, en sindicatos o en demandas gremiales los repartidores comienzan a organizarse para romper con el aislamiento de las plataformas y



actuar en comunidad. De esta forma han surgido la mayoría de sus organizaciones.

Por ejemplo, el colectivo *Diario de un Deliveryboy en la Gran Manzana*, integrado por migrantes del estado de Guerrero en Nueva York, surgió ante la ola de asaltos de la que los repartidores fueron víctimas en algunas calles de la ciudad, sobre todo al cruzar puentes poco iluminados. La respuesta fue recrear una especie de *guardia comunitaria* retomando la tradición colectiva de sus pueblos (Paredes, 2021). Entre los repartidores los lazos y los valores comunitarios siguen prevaleciendo muy por encima del discurso imaginado de un individualismo desbocado que pretenden las aplicaciones. En una entrevista con Juan Solano, integrante de este colectivo, me explicó que el principal motivo de su organización es hacer comunidad entre los repartidores:

Y siempre la idea que ha sido de la página es trabajar en comunidad, nunca hemos querido entrar con organizaciones porque como te lo vuelvo a repetir nos vayan a desviar y otros lucros más, entonces nosotros hemos tratado de trabajar con la comunidad. Y es un logro que a nosotros nos hace sentir contentos. Pero vuelvo a repetir, cruzamos el puente, pero quisimos hacer esta labor comunitaria para dar el ejemplo, porque si nosotros no lo hacíamos, ¿quién lo iba a venir a hacer? (Entrevista a Juan Solano, 5 de agosto del 2021)

Lo mismo está sucediendo con el colectivo *Ni Un Repartidor Menos* con repartidores de varios estados en México. Surgió en 2018 ante la muerte de José Manuel Matías, repartidor atropellado en la vía pública y que no recibió ningún tipo de ayuda por parte de la aplicación donde trabajaba. En redes sociales con la etiqueta #NiUnRepartidorMenos miles de repartidores se articularon y exigieron mejores condiciones laborales y de seguridad en su trabajo. A partir de entonces el colectivo ha creado redes de solida-

ridad ante las múltiples violencias que viven los repartidores. El colectivo organiza conmemoraciones con bicicletas blancas y mochilas en los puntos en los que los repartidores han sido atropellados, colocando placas con sus nombres y denunciando las condiciones de inseguridad. Lleva también una “Bitácora de guerra” en donde registra a los repartidores muertos en accidentes todos los años. Entre marzo del 2020, cuando empezó la pandemia, y febrero del 2022, el colectivo tiene registrados 59 repartidores que fallecieron atropellados mientras realizaban su trabajo solamente en la Ciudad de México. El colectivo promueve cambios en las reglas viales y ha negociado con algunas aplicaciones mejores condiciones de trabajo.

De nueva cuenta, el colectivo rompe con la dispersión y el individualismo planteados por las aplicaciones y construye redes de solidaridad. Todos los días avisan de los problemas viales a sus compañeros repartidores y cuando existe algún accidente o contingencia se organizan para ayudarse.

En el mismo sentido se están conformando organizaciones de mujeres para defenderse del acoso y otras violencias de las que son objeto. El reparto en aplicaciones es un trabajo muy masculinizado en el que la mayoría son hombres y las mujeres sufren acoso³ y violencias de los clientes, de otros repartidores y de la gente en la calle en general. En sus testimonios las repartidoras narran situaciones de acoso constantes y una indolencia por parte de las autoridades y de las aplicaciones. Una repartidora me compartió una de las situaciones que han tenido que vivir en su trabajo:

Ha habido compañeras que las han recibido clientes desnudos completamente. De hecho, hay una compañera que la desconectaron porque el cliente salió desnudo y la estaba invitando a entrar a su casa. Entonces la chava dijo, “¿sabes qué? ¡No!”, claro que no y también le contestó

3. En la encuesta del INDESIG el 36% de las repartidoras dijo haber sufrido acoso y 6 de cada 10 repartidores dijeron sentirse discriminados. (Jaramillo, 2020: 142)



y le dejó, creo que le aventó el pedido o algo así, y por ese hecho el cliente se quejó que porque le había aventado el pedido y no sé qué, y la desconectaron sin preguntarle realmente lo que había pasado”. (Entrevista a Stephanie Rojas)

Por eso y como un mecanismo mínimo de autoayuda se constituyen colectivos de cuidado mutuo entre las repartidoras. El colectivo *Deliverylibres* está formado por repartidoras de la Ciudad de México y su zona metropolitana y tiene por objeto apoyarse mutuamente ante las agresiones. Como se expresa en el nombre de su colectivo quieren ser libres de todas las violencias a las que están expuestas y con los prejuicios machistas que intentan retirarles de esa actividad productiva.

Algo similar sucede con el colectivo *Ni Una Repartidora Menos* que se integra sólo por repartidoras y registra las violencias particulares de las que son objeto. Es un espacio de ayuda entre las propias trabajadoras:

Nosotras como protocolo o como compañeras lo que hacemos es compartir, si vamos a un lugar que no estamos muy seguras, o vemos que hay gente que se está propasando decimos “oigan, voy a tal lado, écheme ojo, voy a poner mi ubicación de 8 horas y nos vamos vigilando”. Por ejemplo, si la compañera se queda 5 minutos es normal, es el tiempo que más o menos tarda en bajar, digamos que si no manda mensaje ni nada preguntamos, ¿cómo vas?, si no contesta la llamamos, “oye, ¿cómo vas? ¿Qué pasó?”, si contesta vemos que esté bien, dijo que ya bajaba y aquí estoy. En caso de que no conteste vamos y le damos aviso a los compañeros, “oigan, ¿saben qué? Hay una compañera que no contesta las llamadas y mensajes y sí es en el curso, ya lleva más de 15 minutos ahí, ¿hay alguien que se pueda acercar?” Y viendo que el compañero se esté acercando que mande su ubicación... son cosas para que la compañera se sienta segura. (Entrevista a Paola Ángel)

Así, las aplicaciones han sido muy negligentes frente a las violencias de las que las repartidoras son objeto. Es la comunidad de repartidoras la que teje mecanismos solidarios para protegerse mutuamente.

La solidaridad entre los repartidores también se expresa en otras formas de acción comunitaria. El caso de los repartidores migrantes en Nueva York es muy significativo. Los repartidores no son individuos desprovistos de lazos sociales conectados a las aplicaciones, sino que forman parte de entramados familiares y comunitarios. En este caso son repartidores migrantes de Guerrero y están insertos en redes de parentesco y formas de ser comunitarias. El colectivo *Diario de Un Deliveryboy* siguiendo esa manera de ser no sólo organiza protestas o guardias para cruzar los puentes, también hace fiestas populares, con comida mexicana, música y baile, rituales en los que se transmite ese espíritu comunitario. Incluso es interesante cómo este colectivo se articula con otras comunidades como la de los repartidores guatemaltecos en el colectivo *Chapín en dos ruedas*. Es decir, mientras las aplicaciones imaginan a individuos aislados conectados a sus celulares y controlados por sus algoritmos, en la realidad se encuentra con trabajadores que forman parte de comunidades.

En el mismo sentido en varios países han surgido cooperativas de repartidores que han desarrollado sus propias aplicaciones administradas por ellos mismos y no por las empresas. En algunos casos colectivos de trabajadores o sindicatos recién creados decidieron crear sus propias cooperativas (Grohman, 2022). Es el caso del colectivo *Mensakas* en Barcelona o *TransEntrega* en Brasil, que además promueve derechos para la comunidad trans.

Esta forma de vivir en común se expresa también en el desarrollo acelerado de una identidad colectiva. Aunque las aplicaciones y este tipo de trabajos son recientes, la identidad colectiva se expresa en todo tipo de símbolos.



Las mochilas coloridas de las aplicaciones, muy vistosas por su diseño publicitario, se convierten en un símbolo de identificación. Por eso son decoradas con imágenes de los colectivos e inscritas con mensajes de resistencia. También las mochilas se usan como símbolo en las protestas: quemándolas en las manifestaciones o colocándolas en los sitios en los que un repartidor perdió la vida junto con las bicicletas blancas.

La identidad colectiva se observa en la manera en que los repartidores se autoidentifican. Los “*deliverys*”, los “*riders*”, los “*repas*” y muchas formas más expresan el orgullo de pertenecer a una comunidad. Una identidad colectiva que trasciende fronteras y que ha derivado en una construcción de redes y acciones internacionales de solidaridad.

Así, los colectivos de repartidores expresan en primer lugar formas de solidaridad que rompen con el individualismo promovido por las aplicaciones. Se asumen formas comunitarias que dan cuenta de su forma de ser y de concebir el mundo. Estas redes de solidaridad rompen con el aislamiento que plantean las plataformas y construyen espacios colectivos. En los “espacios libres” los repartidores tejen redes de solidaridad en las que se articulan directamente, sin pasar por la mediación de las aplicaciones, los algoritmos y sus tecnologías. Enfrentan problemas como la violencia vial o el acoso sexual de manera colectiva. Al hacerlo construyen espacios embrionarios de autonomía.

Imaginarios alternativos

Esta es una lucha en la que tenemos que unirnos
Han muerto muchos hermanos,
haciendo su trabajo
Andar por la ciudad no ha sido nada fácil
Es hora de luchar
Por nuestros derechos
Vamos *delyvereros*
Vamos esta lucha a ganar
Canción para los Delyveryboys de comida en NYC
Juan Solano García

Además de las prácticas solidarias, que rompen con el aislamiento de sus condiciones de trabajo, los colectivos de repartidores también plantean una concepción distinta de lo que debería ser el futuro de su trabajo. En sus discursos y sus manifiestos plantean un imaginario alternativo con otra forma de ciudadanía. Al plantear otros imaginarios los colectivos de repartidores proponen romper con el modelo de subalternidad que divulgan las aplicaciones.

Un primer elemento es la reivindicación de derechos básicos para los trabajadores. Los colectivos y los sindicatos de repartidores son un actor que propone cambios legislativos para regular el trabajo en las aplicaciones. Consignas como “No más repartos sin derechos” los han articulado en la exigencia de sus derechos laborales. En uno de sus manifiestos el colectivo *Ni Un Repartidor Menos* lo expresó claramente:

¿Qué cabe en una mochila de un repartidor? 60 kilos de compras, 10 cajas de pizza grandes, 8 costales de hielo, el favor de último momento como dejar unas llaves, comprar un regalo, pasear a tu perro. ¿Qué no entra? Acceso a servicios de salud, incapacidad en caso de accidentes, un ingreso relativamente estable, la posibilidad de irse de vacaciones con paga, un esquema de ahorro, una capacitación mínima en seguridad.



Ni Un Repartidor Menos

Por eso en México y en otros países del mundo los repartidores están impulsando iniciativas para regular su trabajo. En el marco de la informalidad que caracteriza a América Latina es interesante el empuje que se ha tenido en esta actividad para buscar una regulación.

Stephanie Rojas una repartidora del colectivo *Deliverys Libres* de la Ciudad de México me expresó cómo sería para ella el futuro ideal de su trabajo:

Mira, y tengo mucha fe, mucha, mucha, mucha fe al sindicato y también a mi colectivo. Y pues la verdad yo, si tú me preguntas cómo me veo de aquí a 5 años en cuestión de las aplicaciones yo te podría decir que yo en 5 años me veo en un mundo de reparto donde las mamás puedan llevar a sus hijos a la guardería sin problemas, donde si te pasa un accidente vas a tener seguro social, que si necesitas algún tratamiento lo vas a poder tener, porque vas a tener ese respaldo, que si lamentablemente te roban o algo también vas a tener ese respaldo y pues vas a dejar asegurado el bienestar de tu familia si te pasa algo. El hecho de dejarles una atención, el hecho de no dejarles la deuda de un hospital, no. (Entrevista a Stephanie Rojas, 2 de septiembre del 2021)

Sin embargo, este escenario de transformación tiene sus contradicciones. Entre los repartidores existe desconfianza hacia una posible formalización de su trabajo. Para muchos la firma de un contrato colectivo y el reconocimiento formal de las empresas podría suponer un mayor control y la imposición de un horario laboral más rígido. Por eso el reto en este proceso es encontrar fórmulas que permitan mantener cierta libertad en estos trabajos, pero otorgándoles seguridad y derechos.

Las organizaciones de repartidores tienen que posicionarse en esta dualidad, obtener reconocimiento y seguridad por parte de las aplicaciones y el Estado, pero mantener una libertad mínima característica de este trabajo. Ahí hay

muchas propuestas como la de mantener una antigüedad a pesar del cambio de plataformas, seguros ante accidentes, modelos de seguridad social para todos los repartidores, democratizar las aplicaciones haciendo públicos los criterios de los algoritmos o regular las “desconexiones” o despidos de las aplicaciones por mencionar a las más significativas (Scasserra, 2019).

Esta dualidad también se observa en la discusión sobre las formas organizativas de los repartidores. Entre las organizaciones existe una tensión entre los colectivos, más flexibles, sin estructuras tan rígidas, con estrategias más ligadas al ciberactivismo y los sindicatos con estructuras más tradicionales. En la Alianza Unidos World Action, por ejemplo, se agrupan 60 organizaciones de más de 30 países en las que conviven tanto colectivos como sindicatos. La cultura política de cada país, con sus tradiciones sindicales, tiene mucho que ver con la forma en que los repartidores han decidido organizarse.

En México, en concreto existe una desconfianza grande ante la tradición corporativa y autoritaria del sindicalismo hegemónico. Por eso el colectivo *Ni Un Repartidor Menos* desconfía de esta forma organizativa, de las cuotas obligatorias y de sus liderazgos tradicionales. Le apuesta a otras formas organizativas, menos rígidas y en alianza con la organización civil *Nosotrxs* propone otras formas de incidencia. Ya logró reunirse con la aplicación Rappi para negociar mejores condiciones y ha promovido también cambios en los reglamentos sobre vialidad. Para Saúl Gómez, del colectivo *Ni Un Repartidor Menos*, entre los repartidores existe mucha desconfianza ante los sindicatos:

la creación de sindicatos atrae solamente a personas o sindicatos viejos disfrazados de nuevos, y la lucha sindical es muy respetable pero desafortunadamente a nosotros no nos representa en este momento. Y a *Ni un repartidor menos* no le entra por ningún lado. Nosotros le apostamos



más a seguir trabajando de manera colectiva, de manera desinteresada, de manera en que podemos ayudar a todos nuestros compañeros sin que les cobremos una cuota o sin tratar de cobrarles una cuota. Porque de eso se trata, si a final de cuentas te está jodiendo la patronal y te está jodiendo la Ciudad, no voy a venir yo a decirte, oye son, por ejemplo, son 20 pesos por estar en *Ni un repartidor menos* y afiliarte y estar. (Entrevista a Saúl Gómez, 18 de agosto del 2021)

El debate entre los colectivos de repartidores está abierto. En 2021 surgió la Unión Nacional de Trabajadores de Aplicación (UNTA) que ha centrado sus esfuerzos en una estrategia jurídica para constituirse formalmente como sindicato. Tiene una estructura formal con un comité ejecutivo y un secretario general y busca afiliar a repartidores en todo México. Para ellos, solamente la sindicalización formal de los trabajadores puede lograr la fuerza suficiente para regular a las aplicaciones y garantizarles derechos a sus trabajadores.⁴

Al mismo tiempo en México y en otros países las organizaciones de repartidores están impulsando reformas legales para regular a las plataformas. En agosto del 2022 organizaciones y sindicatos de trabajadores de plataformas firmaron el “Manifiesto de piso mínimo” una declaración con 10 reivindicaciones básicas para exigir una regulación de su trabajo. El documento plantea en primer lugar la necesidad de reconocer la relación laboral, con derechos y obligaciones, de los trabajadores y de las empresas. Señala también reivindicaciones específicas para mejorar el salario, combatir el acoso sexual hacía las repartidoras y proteger a los trabajadores de las plataformas ante los riesgos laborales (Manifiesto, 2022). Por su parte *Ni Un Repartidor Menos* y otros colectivos presentaron también una propuesta a la Secretaría del Trabajo en la que plantean una regulación

4. Entrevista a Miguel Meléndez, (UNTA) y a Sergio Guerrero, secretario general de la Unión Nacional de Trabajadores de Aplicación, 23 de agosto del 2021.

más flexible, accediendo a la seguridad social, pero con un horario libre de acuerdo a cada trabajador (Contreras, 2022). Estas iniciativas de Ley han generado debates intensos entre las organizaciones, pero hasta ahora, casi un año después, la Secretaría del Trabajo no ha presentado su iniciativa ante el Congreso.

De cualquier forma, estas organizaciones coinciden en promover una serie de derechos básicos laborales entre los repartidores. Cuestionan el discurso ideológico de las aplicaciones basado en el individualismo y el emprendedurismo. Disputan el sentido común y proponen un imaginario disidente.

Las aplicaciones digitales no han logrado imponer completamente su modelo laboral basado en la flexibilidad y la desregulación del trabajo. La acción colectiva de los repartidores en conjunto con organizaciones civiles ha visibilizado el problema y presionado a los Estados para que regulen su situación laboral. Con ese proceso de antagonismo los repartidores han avanzado para imponer límites a las aplicaciones. Sin embargo, se trata de un proceso abierto con un modelo laboral y de regulación que todavía sigue en disputa.

Conclusiones

- El capitalismo de plataformas es parte de un proceso más amplio en el que se están reformulando las relaciones laborales. La precariedad, la flexibilidad y la ausencia de derechos son características dominantes en este mercado laboral. Las empresas utilizan un discurso que presenta estas condiciones como valores positivos que permiten libertad y posibilidades de progreso para los trabajadores, ahora concebidos como pequeños empresarios.
- Sin embargo, frente a ese discurso también existen resistencias y procesos de autoorganización entre los trabajadores. En este artículo analizo cómo es el proceso de subjetivación entre los repartidores de aplicaciones



digitales. Aunque no son mayoritarios los colectivos de repartidores mexicanos, plantean alternativas frente a las condiciones de precariedad que imponen las plataformas.

- Frente al discurso imaginado por las plataformas con repartidores aislados, emprendedores y sin otro vínculo que el de sus teléfonos inteligentes en la realidad los repartidores forman parte de diferentes entramados comunitarios. Por eso uno de los primeros mecanismos en que han comenzado a organizarse es en redes de apoyo mutuo para enfrentar las violencias de las que son objeto. Su organización en “espacios libres” y en redes sociales fortalece vínculos comunitarios que rompen con el aislamiento propuesto por las plataformas. Es una manera de cuestionar las condiciones de subalternidad que las plataformas intentan imponer.
- Por otro lado, las aplicaciones de reparto han tenido que enfrentar una conflictividad mayor que en otras actividades del capitalismo de plataformas. El antagonismo ha llevado a que los gobiernos de varios países comiencen a regular la actividad para imponer obligaciones a las empresas y garantizar derechos mínimos a sus trabajadores. Por ejemplo, la Ley Rider en España, obliga a las plataformas a reconocer laboralmente a sus trabajadores. En Estados Unidos también se han aprobado leyes locales para proteger a los repartidores. Sin embargo, la disputa está abierta y falta mucho todavía por avanzar. En México, por ejemplo, las iniciativas han sido muy limitadas y los repartidores siguen trabajando en condiciones de mucha precariedad. Sin ser reconocidos como trabajadores y sin una seguridad social adecuada.
- Finalmente, los colectivos de repartidores plantean concepciones distintas al discurso ideológico de las plataformas. Frente al discurso hegemónico de las pla-

taformas, basado en el individualismo y la flexibilidad, los colectivos de repartidores plantean valores como la comunidad y los derechos sociales.

- Así, al observar a los repartidores de aplicación es claro que no están siendo completamente pasivos frente a sus condiciones laborales. A pesar de una retórica que los presenta como microempresarios y la gestión algorítmica que los vigila, existen núcleos importantes de repartidores que cuestionan esas relaciones de subalternidad. Las protestas que encabezan dan cuenta de un antagonismo que ha resultado mayor que en otras actividades del capitalismo de plataformas. Finalmente, en la construcción de redes colectivas y acciones de solidaridad se da cuenta de cierto impulso hacia la autonomía. Aunque hay que decir que son tendencias y que las disputas siguen abiertas. Aquí simplemente quise centrarme en ese sector, más movilizado, que plantea alternativas.
- Los repartidores se han convertido en un símbolo de la precariedad y las nuevas relaciones laborales. Por eso observar sus resistencias y las alternativas que plantean es importante para pensar la disputa que se da en otros espacios del mundo laboral. Más allá de la tecnología lo que se discute son las condiciones de trabajo y el tipo de derechos de nuestra sociedad. ☹

Barbrook, R., & Cameron, A. (1996). The Californian ideology. *Science as Culture*, 6(1), 44-72. <https://doi.org/10.1080/09505439609526455>

Blee, KM y Taylor, V. (2002) "Semi-Structured Interviewing in Social Movement Research" En: Klandermans, B. y Staeggenborg, S., Eds., *Methods of Social Movement Research*, University of Minnesota Press, Minneapolis, 92-117.

Boltansky, L. y Chiapello, É. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, España: Akal.

Bourdieu, Pierre (1999). *Acts of Resistance*, (New York: New Press, 1999), 81-87, 82-83.

Bibliografía



Bibliografía

- Brossat, Ian (2019). *Airbnb. La ciudad uberizada*. España: Katakarak.
- Alba Vega, Carlos; Bensusán. Graciela y Vega, Gustavo (coord.) (2021) *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*, COLMEX: México.
- Cant, Callum. (2019). *Riding for Deliveroo: resistance in the new economy*. Londres: John Wiley & Sons.
- Carreón Rodríguez, Víctor (et al.) (2021). *Las plataformas de entrega en la economía mexicana*. México: CIDE-Laboratorio Nacional de Políticas Públicas-Asociación de Internet Mx, en: <https://irp.cdn-website.com/81280eda/files/uploaded/Estudio%20Las%20Plataformas%20de%20Entrega%20a%20Domicilio%20en%20la%20Economía%20C-C%81a%20Mexicana%20AIMX%20CIDE%202021.pdf>
- Franco, David Silva, y Luiza Da Silva Ferraz. (2019) “Uberización do trabalho e acumulação capitalista” [en línea] En *Cadernos EBAPE.BR* No. 17 (2019):844-856. Tomado del sitio electrónico de Redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323262447014>
- GROHMANN, R., (2022). “Plataformas de propriedade de trabalhadores: cooperativas e coletivos de entregadores”. *Matrizes*, 16(1),209-233.[fecha de Consulta 1 de Junio de 2023]. ISSN: 1982-2073. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=143071289011>
- Jaramillo, Máximo. (2020) “Precariedad y riesgo: diagnóstico sobre las condiciones laborales de los repartidores de aplicaciones en México”, en: Hidalgo Cordero, Kruskaya y Salazar Daza, Carolina (editoras). *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, Quito, Ecuador: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Marshall, T.H. (1998) *Ciudadanía y clase social*, Madrid, Alianza.

- Modonesi, Massimo. (2010) *Subalternidad, antagonismo, autonomía. Marxismos y subjetivación política*, Buenos Aires: Prometeo-CLACSO-Universidad de Buenos Aires.
- Negri, S. (2021). "The Labour Process and the Emergence of Workers' Mobilisation in Delivery Platforms in Argentina". *A Mixed Methods Study. New Sociological Perspectives*, 1(1).
- Ortega Erreguerena, Joel (2023). "Resistencias frente al capitalismo de plataformas: paros internacionales de los repartidores en América Latina", *Acta Sociológica*, enero-abril 2023, Vol. 90: 241-269. ISSN: 0186-6020.
- Heatly Tejada, Ana et al. (2022) *Este futuro no aplica*, México: OXFAM-INDESIG.
- Raygadas, Luis (2020) "Zolvers, rappidenderos y micro-taskers. Trabajadores (as) de plataforma en América Latina" en: Palermo Hernán M et.al. (2020). *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo*, Buenos Aires: CLACSO, CONICET, CEIL, UNC. https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/contador/sumar_pdf.php?id_libro=2275
- Rosenblat, Alex (2021). *Uberland. Cómo los algoritmos están reescribiendo las reglas del trabajo*, Madrid: Nola editores.
- Sadin, E. (2016). *La silicolonisation du monde: L'irrésistible expansion du libéralisme numérique*. Francia: Éditions l'Échappée.
- Scasserra, Sofía. (2019). "El despotismo de los algoritmos. Cómo regular el empleo en las plataformas." En: *Nueva Sociedad*, No. 279 enero-febrero 2019. <https://nuso.org/articulo/el-despotismo-de-los-algoritmos/>
- Sennett, Richard (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Srnicek, Nick. (2018) *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra Editora.



Bibliografía

- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Editorial Paidós: Barcelona.
- Trappmann, V., Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., & Umney, C. (2020). *Conflictos laborales globales en las plataformas*. Fundación Friedrich Ebert. <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16939.pdf>
- Woodcock, J., & Graham, M. (2019). *The gig economy. A critical introduction*. Cambridge: Polity.
- Woodcock, J. (2021). *The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy*. University of Westminster Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1ktbdrm>

Notas y documentos

- Sin autor: *Manifiesto de piso mínimo de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas digitales*, agosto del 2022.
- Rappi, 2018. “Soy Rappi”, en: <https://www.youtube.com/watch?v=iKKPuiL2XLU&list=PLcccnfrfq-w3H2Ryf-q9EYf049uPOcog8&index=8> consultado el 12 de Agosto del 2021.
- Milenio. 2021. “María-Pía Lindley revela los retos de estar al frente de DiDi Food México | *Milenio Negocios*”, en: <https://www.youtube.com/watch?v=APcc6zk6bkM&list=PLcccnfrfq-w3H2Ryf-q9EYf049uPOcog8&index=14> consultado el 12 de Agosto del 2021.
- Medina, Alejandro y Caparros, José (2020). “Rappi vive un buen 2020: sus planes de crecimiento se aceleraron con la pandemia”, *Forbes*, 15 de septiembre del 2020. <https://www.forbes.com.mx/revista-impres-rappi-con-un-bendito-2020-sus-planes-de-crecimiento-se-aceleraron-con-la-pandemia/>
- Paredes, Heriberto (2021). “Repartidores guerrerenses crean guardia comunitaria para vigilar puentes y evitar

asaltos en Nueva York”, *El Sur*, periódico de Guerrero, 14 de julio, 2021, <https://suracapulco.mx/repartidores-guerreros-crean-guardia-comunitaria-para-vigilar-puentes-y-evitar-asaltos-en-nueva-york/>

Valencia Fernández, Bernice (2020). “Me cuidan mis amigas, no las apps”, *Este País*, https://estepais.com/sociedad_nueva/me-cuidan-mis-amigas-no-las-apps/

Entrevistas

Entrevista colectiva a Juan Solano, Sergio Solano y Fausto de la organización *Diario de un Delivery boy en la Gran Manzana*, 5 de Agosto de 2021.

Entrevista a Saúl Gómez, *Ni Un Repartidor Menos*, 18 de agosto del 2021.

Entrevista a Miguel Meléndez y a Sergio Guerrero, secretario general de la Unión Nacional de Trabajadores de Aplicación, 23 de agosto del 2021.

Entrevista a Stephanie Rojas, *Deliveryslibres*, 2 de septiembre del 2021.

Entrevista a Paola Ángel, *Ni Una Repartidora Menos*, 3 de septiembre del 2021.

Bibliografía