

## Lucha por derechos laborales en la era digital: movimientos de repartidores de plataformas digitales en la Ciudad de México y Buenos Aires, Argentina

### *The Struggle for Workers' Rights in the Digital Age: The Digital Platform Deliverymen Movement in Mexico City and Buenos Aires, Argentina*

Miguel Ángel Díaz Santana  
FLACSO México  
miguel.diaz@estudiante-flacso.mx

En los últimos años, las calles de muchas ciudades del mundo se han poblado de trabajadores a bordo de bicicletas y motocicletas que reparten alimentos a las direcciones que les indica una aplicación digital en su teléfono celular. No cuentan con derechos ni prestaciones laborales, pues las plataformas sostienen que su modelo de negocio es flexible, ya que los repartidores pueden elegir en qué momento conectarse a trabajar y pueden trabajar para más de una plataforma; por lo tanto, estas no asumen ninguna responsabilidad como empleadoras, como sería pagar cuotas para la seguridad social y el retiro de los repartidores, pagar un salario mínimo o vacaciones y otorgar licencias por maternidad, paternidad y enfermedad.

Las empresas de plataformas digitales de reparto de alimentos han experimentado un gran crecimiento debido a que cada vez es más común que las personas pidan comida a domicilio desde su celular (*Forbes México*, 17 de mayo de 2021). Esta tendencia se acentuó con la pandemia de la Covid-19, contexto en el que los restaurantes dejaron de servir comida en sus instalaciones, pero continuaron con el envío a domicilio. Asimismo, muchas personas que perdieron su empleo a causa de la pandemia comenzaron a trabajar como repartidores de plataformas para obtener su sustento. Según una encuesta<sup>1</sup> realizada en la Ciudad de México en octubre de 2020 a 1000 repartidores, 42 % de los encuestados entraron a trabajar como repartidores en el mismo 2020.

A pesar de la narrativa de las plataformas digitales en la que designan a los repartidores como “socios” o trabajadores independientes, dichas empresas

1 Encuesta realizada para 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”.

asumen muchos comportamientos de empleador como *a)* definir unilateralmente las remuneraciones que ganan los repartidores, *b)* desconectar (despedir) a los repartidores sin que estos puedan reclamar, *c)* bloquear por horas o días de la plataforma a los repartidores si considera que hicieron mal uso de ella, *d)* implementar *rankings* y bonificaciones para fomentar que los repartidores trabajen cuando es más conveniente para la plataforma, lo cual le permite coordinar el trabajo y *e)* coaccionar a los repartidores a utilizar mochilas que los identifiquen con la empresa (aquellos que no compran la mochila reciben pocos pedidos) (CEPAL-OIT, 2019). En contraste, los y las repartidoras no tienen ninguna voz en lo relativo a las condiciones en que ejercen su trabajo. Si bien en teoría se pueden conectar y desconectar a cualquier hora, la plataforma los bloquea si rechazan pedidos y, según datos de la misma encuesta citada líneas arriba, el promedio de horas semanales trabajadas es de 56 horas (9 horas diarias, 6 días a la semana). Es decir, las jornadas laborales tienen que ser largas para completar los ingresos. Además, según datos de la misma fuente, 81 % de los repartidores respondieron que el trabajo en plataformas representa su única fuente de ingresos.

En cuanto al surgimiento de la acción colectiva de los repartidores de plataformas digitales, la literatura y los hallazgos de este trabajo identifican diversos obstáculos. En primer lugar, la atomización espacial causada por la naturaleza de la ocupación en la que no hay un lugar fijo de trabajo constante más allá de los puntos de espera de pedidos (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018). En segundo lugar, la flexibilidad horaria que hace que muchos no se perciban a sí mismos como *trabajadores* y, por lo tanto, no se consideran sujetos de derechos laborales. En tercer lugar, el hecho de que el trabajo en plataformas digitales paga relativamente *bien* en comparación con otros trabajos disponibles en los lugares estudiados (este punto es particularmente más relevante en el contexto latinoamericano). En cuarto lugar, fenómeno descrito por la literatura y confirmado por las entrevistas realizadas para este trabajo, el hecho de que las plataformas desconectan (despiden) a los repartidores que se organizan (Vandaele, 2018). Como último factor, confirmado en el presente trabajo, se encuentra el temor de muchos repartidores respecto a que una regulación del trabajo acabe con la flexibilidad horaria, aspecto muy valorado.

Por otra parte, desde el enfoque de recursos de poder (Schmalz y Dörre, 2013), los trabajadores de plataformas digitales cuentan con poco poder estructural —entendido como la capacidad de los trabajadores para interrumpir la valorización del capital— porque son fácilmente reemplazables y con poco poder de asociación, pues, al no estar reconocidos como trabajadores, se dificulta la formación de sindicatos y alianzas con otros sindicatos o partidos políticos.

Por último, el poder social, entendido como las alianzas que los repartidores pueden establecer con otros actores sociales, aparece como el recurso más viable al que pueden acceder.

A pesar de estas limitaciones, en los últimos años han surgido grupos de trabajadores en diferentes lugares del mundo (Vandaele, 2018; Domínguez, 2019) que se organizan para exigir reconocimiento del vínculo laboral que une a las plataformas y a quienes las hacen crecer como negocio: los repartidores y las repartidoras. Las limitaciones arriba expuestas se han compensado en parte gracias al uso de WhatsApp y Zoom, utilizadas para la organización y el intercambio de ideas e información. Sin embargo, el reto es contravenir la narrativa de las plataformas que los designa como socios o trabajadores independientes y que se dé un proceso de liberación cognitiva (Piven y Cloward en McAdam, 1985: 54) entendida como “la evaluación colectiva de las posibilidades de éxito de la insurgencia por parte de la misma población, implicando una transformación tanto en la conciencia como en el comportamiento” (Rodríguez Arechavaleta, 2009). Este proceso implica que una mayor cantidad de repartidores y repartidoras se reconozcan como trabajadores despojados de derechos y que se convenzan de que organizarse sirve para cambiar la situación.

El presente trabajo pretende hacer una comparación entre la acción colectiva de repartidores de plataformas digitales de la ciudad de Buenos Aires y de la Ciudad de México. Las ciudades de ambos países comparten algunas características comunes como poseer altos niveles de informalidad en el empleo, haber transitado de una economía basada en la producción de materias primas a una de servicios y haber adoptado políticas neoliberales en la década de los noventa del siglo XX (lo cual implicó privatización de empresas estatales). Se utiliza una estrategia “most similar”. En la misma, el estudio de un caso se analiza tomando en cuenta dos observables que presenten características similares, pero cuyos resultados difieren. En este diseño se buscan similitudes y diferencias a nivel de los sistemas y se busca que el número de similitudes sistémicas sea el mayor posible, mientras que el número de sus diferencias sea reducido y funcionen como variables explicativas.

Las características comunes sistémicas son concebidas como ‘controladas para’ mientras que las diferencias intersistémicas son vistas como variables explicativas. El número de características comunes buscado es máximo y el número de características diferentes que se busca es mínimo (Przeworski y Teune, 1971: 33)

Para el presente estudio se realizaron entrevistas semiestructuradas a repartidores de plataformas digitales pertenecientes a grupos organizados de la Ciu-

dad de México y de Buenos Aires (las entrevistas se realizaron vía Zoom debido a la pandemia de la Covid-19). Asimismo, se hizo investigación hemerográfica para conocer noticias sobre el tema en los lugares analizados. Igualmente, se analizaron datos de dos encuestas aplicadas a repartidores y se presenciaron diez reuniones virtuales por Zoom de grupos de repartidores de ciudades de diferentes países agrupados en la Alianza Unidxs World Action.

## **ACCIÓN COLECTIVA DE REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

En la Ciudad de México, Ni Un Repartidor Menos (NURM) es el grupo organizado que cuenta con mayor visibilidad y conocimiento entre los repartidores. Su lema es “en tu pedido va mi vida” lo cual retrata muy bien su preocupación por la seguridad vial y por su integridad física.

NURM surgió en noviembre de 2018, casi tres años después del arribo de Rappi a México (que fue principios de 2016) a raíz de la muerte del repartidor Juan Manuel Matías Flores, atropellado mientras repartía para Rappi en la Ciudad de México. Este hecho funcionó como un detonante que les hizo darse cuenta a los repartidores de la situación de vulnerabilidad en que se encontraban y que tenían que organizarse para apoyarse entre ellos.

El 27 de noviembre de 2018 en eje 5 San Antonio y Periférico fallece José Manuel Matías Flores. No sabíamos quién era ni qué estaba haciendo, solo sabíamos que había una mochila de Rappi con una bicicleta hecha pedazos. Nos fuimos dando cuenta de lo necesario que es organizarnos los repartidores, entonces empezamos a buscar los cómo. Cuando surgió NURM nos fuimos juntando compañeros de distintas aplicaciones, porque hasta antes de esto cada quien tomaba su bandera “ay los Rappis, ay los Ubers”. Hicimos un grupo de WhatsApp que trascendió hasta mayo de 2019 a Facebook. Lo esencial fue por WhatsApp y ahí seguimos, tratando de avanzar con los compas porque es un sector que ya se sabe precarizado que ha optado por esta mentalidad de “mientras yo tenga mi motocicleta y plata en la cartera no me importa lo demás”. Entonces hasta que no te sucede algo no haces nada por los demás. Hay mucha apatía” (Saúl Gómez, NURM, abril de 2020).

Entre las primeras actividades que realizó NURM estuvo la “bitácora de guerra” que es un recuento de los accidentes sufridos por los repartidores y el “rayado de mochilas” que fue escribir en las mochilas de los repartidores sus datos personales y médicos para que pudieran ser utilizados en caso de accidente.

Como se mencionó antes, la muerte de repartidores ha sido detonante para que los trabajadores se organizaran en grupos de WhatsApp con el fin de cuidarse de manera colectiva. La forma de enmarcar (Snow *et al.*, 1986) el problema no es como un reclamo laboral. Las primeras acciones no se dirigen directamente a reclamos hacia empresas o gobierno sino a *cuidarse*; por lo cual, en un primer momento, los culpables de la situación no aparecen señalados con claridad. La atribución de *culpables* aparece de manera difuminada entre la “falta de infraestructura y la falta de cultura vial” como factores históricos que no se pueden cambiar de la noche a la mañana, pero ante los que sí se pueden proteger mediante la organización. Como señala la literatura sobre movimientos sociales (Polletta y Jasper, 2001), las estrategias de movilización están relacionadas con la identidad de los integrantes del movimiento. En este caso, Ni Un Repartidor Menos tiene como acto fundacional la colocación de una bicicleta blanca en el lugar donde falleció un repartidor. Esta práctica ha sido realizada previamente por colectivos de ciclistas para dejar testimonio en el espacio urbano de la muerte de quien se desplaza en bicicleta y así crear conciencia entre la sociedad y las autoridades.

A mediados de 2019 la asociación civil mexicana Nosotrxs entró en contacto con los miembros de NURM para apoyarlos en fortalecer su organización. A partir de este vínculo con Nosotrxs, Ni Un Repartidor Menos cobró más notoriedad y pudo establecer alianzas que son importantes para sus actividades cotidianas. Por ejemplo, establecieron una alianza con el Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas (ERUM) de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México al que dan aviso cuando hay un accidente para que miembros del Escuadrón auxilien a los repartidores lesionados. Asimismo, a partir del vínculo con Nosotrxs, NURM incorpora a sus demandas el reclamo de los derechos laborales.

Además de este caso, en abril de 2021, obtuvo su registro como sindicato la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA). Este sindicato se conforma de exintegrantes de otra agrupación de repartidores que no había logrado consolidarse como sindicato (SIRA APPS). Para su surgimiento fue importante la formación profesional en Economía de su secretario general y principal impulsor, quien es consciente de que la figura de sindicato es aquella que jurídicamente puede obligar a las plataformas a negociar y a acatar los acuerdos a los que llegue con los repartidores.

Los miembros de NURM no quieren constituirse como sindicato porque consideran que los sindicatos son corruptos y no parecen tener la conciencia de que se puede crear un sindicato democrático y horizontal sin corrupción ni autoritarismo. La intención de Ni Un Repartidor Menos es constituirse como

una asociación civil de apoyo a los repartidores. Por esta razón, sus integrantes manifiestan antipatía hacia el sindicato UNTA, pues consideran que no son representativos de los repartidores. A su vez, desde el sindicato UNTA si bien se reconoce la buena labor que hace NURM, también sostienen que al no ser sindicato no pueden realmente obtener ninguna concesión por parte de las empresas y que en parte por eso han tenido éxito mediático.

Ni Un Repartidor empezó a tener mucho impacto en los medios y es normal; tiene una postura muy liberal, muy “facilita”, no toca intereses tan profundos como es plantear un sindicato. NURM se comporta como una AC extraña, es amable, entonces ellos tuvieron más impacto mediático. (Sergio Guerrero, UNTA, junio 2020)

Respecto a la diferencia entre sindicato y asociación civil, Bensusán y Subiñas (2014) señalan que los sindicatos son la figura que legalmente puede representar a los trabajadores frente al Estado y las empresas —y obligar a las empresas a cumplir los acuerdos a los que lleguen con el sindicato— mientras que las organizaciones de la sociedad civil solo pueden hacer tareas de intermediación y no pueden obligar a las empresas a negociar con ellas ni a cumplir con los acuerdos a los que lleguen.

## **ACCIÓN COLECTIVA DE REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE BUENOS AIRES, ARGENTINA**

La plataforma Rappi inició operaciones en la ciudad de Buenos Aires en febrero de 2018. Unos meses después, a mediados de ese año, implementó un cambio en el funcionamiento del algoritmo que asigna los pedidos a los repartidores: los pedidos eran asignados directamente al repartidor sin posibilidad de rechazarlos o con un castigo en caso de hacerlo, lo que supuso la imposición de hacer entregas a distancias mucho más largas que antes por el mismo pago.

Los repartidores, mayoritariamente inmigrantes venezolanos y colombianos, decidieron manifestarse en cuatro puntos de la ciudad de Buenos Aires con alrededor de 70 u 80 repartidores en cada uno de esos puntos. Durante su protesta aceptaban pedidos de los clientes, pero no los recogían en el restaurant, causándole pérdidas a la plataforma. También hicieron una marcha al Ministerio del Trabajo y a la sede de Rappi.

La organización fue posible de manera rápida porque los repartidores estaban previamente conectados por grupos de WhatsApp por zona de reparto. En esos grupos se pasaban consejos sobre qué restaurantes tardaban mucho en entregar los pedidos, qué zonas eran peligrosas y, en general, cuestiones prác-

ticas del trabajo, pero también fungían como espacios para socializar. Ante el cambio en el funcionamiento del algoritmo, estos grupos de WhatsApp se convirtieron en una herramienta para la acción colectiva por derechos y entonces el malestar experimentado de manera individual rápidamente se experimentó como un malestar colectivo.

Rappi se opuso a las negociaciones con los trabajadores diciendo que solo lo haría con sindicatos establecidos. Es entonces cuando los repartidores inconformes buscaron apoyo del sindicato oficial de repartidores ASIMM.<sup>2</sup> Estos fueron a hablar con Rappi, pero ASIMM les dijo que no hicieran público el descontento en los medios y propuso un acuerdo totalmente desfavorable para los trabajadores que implicaba el reconocimiento de la relación de dependencia de alrededor de 20 trabajadores (cuando la empresa contaba con alrededor de 600) y nada más. Este acuerdo fue rechazado tanto por la empresa como por los trabajadores movilizados. Ante esta situación, vivida como una traición de ASIMM por parte de los repartidores organizados, decidieron fijarse en los requerimientos para hacer un sindicato y conformaron la Asociación de Personal de Plataformas (APP), que busca representar no solo a repartidores por aplicación sino también a choferes (*El Economista*, 16 de octubre de 2018). Para este registro contaron con el apoyo de abogados vinculados a la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) que desde antes se habían interesado por el tema de los derechos de los trabajadores de plataformas. Esto fue importante dado que se trata de trabajadores en su mayoría extranjeros que desconocían todo acerca de formar un sindicato, especialmente en un país que no es el suyo.

Este vínculo con los abogados funcionó como una forma de poder social en el que los trabajadores aprovecharon que, desde el ámbito académico y profesional, el tema de los derechos de los trabajadores de plataformas digitales ya estaba en el radar de dichos profesionistas. En este caso, el detonante o agravio que fue el cambio en el funcionamiento del algoritmo posibilitó la acción colectiva con la consecuente visibilidad de los trabajadores inconformes y el acercamiento entre trabajadores y abogados.

Por otro lado, está la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR) que surge a raíz del conflicto laboral que hubo en la empresa Pedidos Ya en 2018. Esta es una plataforma de repartición de alimentos que tenía presencia desde antes de la llegada a la Argentina de todas las demás plataformas, pero tenía a sus empleados en relación de dependencia con turnos establecidos de cuatro

2 ASIMM son las siglas de la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios. Surgido en 2001, este sindicato agrupa a mensajeros y repartidores que están en una relación laboral de dependencia y pretende agrupar a los repartidores de plataformas digitales cuando estos sean reconocidos como trabajadores subordinados.

horas e introdujo después el horario de tiempo completo (ocho horas). Con la llegada de las demás plataformas, Pedidos Ya optó por cambiar su modelo de negocio para ser igual que plataformas como Rappi y Glovo, por lo que despidió a 400 trabajadores en relación de dependencia para solo contratar trabajadores independientes. Esto ocasionó que los trabajadores agraviados se organizaran y tomaran las instalaciones de la empresa (*La Izquierda Diario*, 27 de febrero de 2019). La toma de las instalaciones de Pedidos Ya duró alrededor de cuatro meses y diversos testimonios declaran que el sindicato ASIMM jugó un papel lamentable en el conflicto, al asumir la representación ante la empresa sin trabajadores reales en las negociaciones. También se dice que durante la toma de las instalaciones miembros de ASIMM golpearon a compañeros y abusaron sexualmente de compañeras, que introdujeron drogas y que, en general, sus acciones llevaron al desgaste de la protesta.

Muchos de los miembros de ATR militan en el Partido Obrero y en muchos casos se trata de personas que ya tenían una ideología de izquierda y unas lógicas de acción establecidas desde antes de trabajar como repartidores. Por ello, su reclamo principal es que se reconozca el vínculo laboral y que les otorguen los derechos y prestaciones que les corresponden. Su lucha es contra la precarización, mientras que el tema de la inseguridad vial es visto por ellos solo como una de las muchas desventajas de estar en la precariedad. Asimismo, no buscan constituirse como sindicato ni aliarse con estos:

Para nosotros, el Partido Obrero es un impulso de la organización de los repartidores. Promulgamos los mismos principios que son la independencia de los partidos de gobierno que le sirven en bandeja el negocio a las patronales y, además, el otro principio que tenemos es el de la lucha contra la burocracia de los sindicatos y el objetivo estratégico principal de apuntalar la organización independiente de los trabajadores, la organización para luchar por derechos. En ese sentido compartimos, y el Partido Obrero es un apoyo y es un pulso para entender la organización. (Maxi, ATR, junio 2020)

APP busca constituirse como un sindicato, mientras que ATR no. Esto refleja que sus lógicas de representación y los mecanismos que consideran idóneos para acceder a derechos son diferentes. Desde la lógica del activismo de ATR, los sindicatos solo negocian cupularmente y no son verdaderamente representativos de los trabajadores ni independientes respecto al poder político aliado al capital ni respecto a las empresas. Para APP, por otro lado, las demostraciones de fuerza del activismo tienen sus limitaciones y buscan acceder a un recurso institucional de poder, como lo es el reconocimiento estatal como sindicato,

como una forma de poder negociar derechos con más efectividad. Al respecto, uno de los líderes de APP comenta:

Los primeros años nos desgastamos mucho en quejarnos, en protestar, pero eso no dio resultado. Los líderes espontáneos ahora tenemos que buscar las propuestas y lo que vayamos a hacer con un sentido más productivo que de destruir porque los paros no nos dieron resultado como esperábamos, por eso queremos reinventarnos, otra manera de movilizarnos, pero con algo concreto que vaya en favor de todos los que estamos repartiendo. (Roger, APP, mayo de 2020)

## CONCLUSIÓN

Si bien México y Argentina comparten características y legados similares como la alta informalidad del empleo, el tránsito a una economía de servicios y la adopción de políticas neoliberales en la década de los noventa, lo que marca la diferencia entre ambos casos es la cultura de derechos laborales, que es mayor en Argentina que en México. En Argentina se trató, desde un principio, de un reclamo laboral que además se dio solo unos meses después de la llegada de las plataformas a Buenos Aires. En el caso de México, NURM comienza a existir casi tres años después de la llegada de las plataformas y no lo vio en un primer instante como un problema laboral sino solo como falta de seguridad vial. En el caso de UNTA, su surgimiento comienza en 2020, pero obtiene el registro hasta 2021, es decir, cinco años después de la llegada de Rappi y Uber Eats a la capital mexicana.

Otra diferencia evidente que atraviesa fronteras es la intención de constituirse como sindicato o no buscar esa figura. ATR en Argentina y NURM en México no optaron por esa vía. La identidad activista y la ideología de izquierda militante de los miembros de ATR parece jugar un papel en su poco interés por buscar ese reconocimiento institucional. Si bien su reclamo es completamente laboral, perciben a los sindicatos como burocracias —hablan de la burocracia sindical— que no se movilizan en las calles y que solo buscan negociar mejoras marginales, pero no cambios de fondo. Por su parte, NURM considera que los sindicatos son corruptos por naturaleza y no quieren que se les asocie a esa figura puesto que creen que perjudicaría su imagen.

Aquí se ve que las razones para no buscar integrar un sindicato pueden ser similares, pero se basan en diferentes motivos. Para ATR es un rechazo a los sindicatos existentes que no son independientes ni lo suficientemente radicales, pero no un miedo a que se perjudique su imagen. El rechazo a esta estrategia parte de una crítica a los sindicatos existentes y a sus acciones. Para

NURM se trata de un rechazo más abstracto a la figura de sindicato en general, que se basa en no perjudicar su imagen ni su aceptación ante el público, porque suele hacerse la asociación automática de sindicato igual a corrupción.

En entrevistas para el presente estudio, miembros de ATR aceptaron que podrían buscar la vía sindical siempre y cuando fuera un sindicato democrático y horizontal, aunque no era su primera intención. Por otro lado, en sus redes sociales NURM especifica que no son un sindicato ni buscan serlo, tampoco aliarse con ninguno; asimismo reafirman en entrevistas este rechazo a la vía sindical.

Lo que se observa en todos los casos es que la idea de constituir un sindicato no es algo que esté en el horizonte de los y las repartidoras de manera natural. En el caso de APP fue por su vínculo con los abogados de la CTA quienes se acercaron a los repartidores. En el caso de UNTA, se trató de la conciencia de su principal impulsor que con base en sus estudios universitarios sabía que la figura del sindicato era la vía para obtener derechos laborales.

Los sindicatos establecidos no han sido un aliado para ninguno de los grupos de repartidores aquí estudiados y, más bien, los repartidores han establecido alianzas con abogados laboristas, con académicos o con asociaciones civiles. Esto pone de manifiesto la crisis del sindicalismo a nivel regional. Por lo tanto, el poder social es el mejor recurso con el que han contado los grupos de repartidores en ambos países, mientras que el poder estructural es poco y el poder de asociación también.

Cabe destacar, por otra parte, las alianzas internacionales. NURM de México y ATR de Argentina participan en la Alianza Unidxs World Action que es una asociación de grupos de repartidores de países de Latinoamérica, Europa y de Estados Unidos, principalmente. En sesiones por Zoom comparten información y coordinan acciones y demandas. Si bien los obstáculos mencionados para la acción colectiva tienen un peso evidente, también es cierto que Internet ayuda a la organización y a poner a todos los y las repartidoras “en la misma página” respecto a sus demandas.

La acción colectiva de trabajadores precarizados —a los que ni siquiera se les reconoce como trabajadores en una relación de subordinación— se enfrenta a la falta de respaldo institucional al que podrían acceder de reconocérseles como trabajadores —tribunales laborales, alianzas con sindicatos—, así como a la narrativa exitosa de las plataformas que los designa como socios. A esto se unen la falta de cultura de derechos laborales (especialmente en México), la situación de fragilidad de muchos repartidores que son migrantes sin permiso de trabajo (principalmente en Argentina) y las pocas opciones de trabajo que privan en ambos contextos de indagación. Sin embargo, el debate sobre la

situación de los y las repartidoras de plataformas digitales está cada vez más presente en todos los lugares donde existe este fenómeno; asimismo, la conciencia sobre la injusticia de esta situación avanza. En España recientemente entró en vigor la denominada Ley Rider (*El Economista*, 13 de agosto de 2021) que reconoce a los repartidores como trabajadores en relación de subordinación y les otorga todos los derechos de esa condición. Parece cuestión de tiempo para que se legisle y se reconozcan los derechos laborales de las personas repartidoras de plataformas digitales alrededor del mundo.

## FUENTES

### Referencias hemerográficas

- Garduño, Mónica (2021, 17 de mayo). “Plataformas de delivery tendrán un crecimiento adicional de hasta 7 %. Las plataformas de delivery generaron una tasa de crecimiento de entre el 28 % y 33 % en el periodo 2013-2020”. *Forbes México*. Disponible en [www.forbes.com.mx/negocios-plataformas-delivery-crecimiento-adicional-7/](http://www.forbes.com.mx/negocios-plataformas-delivery-crecimiento-adicional-7/). [Consultado el 19 de diciembre de 2021].
- Gómez, Lucía (2021, 13 de agosto). “La entrada en vigor de la ‘Ley Rider’ abre paso a una gran batalla legal”. *El Economista* (España). Disponible en [www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/11357776/08/21/La-entrada-en-vigor-de-la-Ley-Rider-abre-paso-a-una-gran-batalla-legal.html](http://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/11357776/08/21/La-entrada-en-vigor-de-la-Ley-Rider-abre-paso-a-una-gran-batalla-legal.html). [Consultado el 19 de diciembre de 2021].
- La República (2018, 16 de octubre). “Nace el primer sindicato regional de socios de apps”. *El Economista*. Disponible en [www.economista.com.mx/empresas/Nace-el-primer-sindicato-regional-de-socios-de-apps-20181016-0031.html](http://www.economista.com.mx/empresas/Nace-el-primer-sindicato-regional-de-socios-de-apps-20181016-0031.html). [Consultado el 19 de diciembre de 2021].
- Pérez, Larisa (2019, 27 de febrero). “PedidosYa: Inventan hasta que nos robamos pedidos para que el despido sea ‘con causa’”. *La Izquierda Diario*. Disponible en [www.laizquierdadiario.com/Inventan-hasta-que-nos-robamos-pedidos-para-que-el-despido-sea-con-causa](http://www.laizquierdadiario.com/Inventan-hasta-que-nos-robamos-pedidos-para-que-el-despido-sea-con-causa). [Consultado el 19 de diciembre de 2021].

### Referencias bibliográficas

- Bensusán, Graciela y Marta Subiñas (2014). “Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: actores, recursos y estrategias”. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* 59(220).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral*. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe núm. 20. Santiago: Organización de las Naciones Unidas. LC/TS.2019/31.
- Domínguez, Ana (2019). “Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* 1(29): 63-85. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2019.29.13900>.
- Johnston, Hannah y Chris Land-Kazlaukas (2018). *Representación, voz y negociación colectiva la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*. Serie Condiciones de

- Trabajo y Empleo núm. 94. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- McAdam, Doug (1985). *Political process and the Development of black insurgency, 1930-1970*. Chicago: Chicago Press.
- Polletta, Francesca y Jame M. Jasper (2001) "Collective Identity and Social Movements". *Annual Review of Sociology* 27: 283-305.
- Przeworski, Adam y Henry Teune (1971). *The Logic of Comparative Social Inquiry*. Nueva York: Wiley Interscience.
- Rodríguez Arechavaleta, Carlos Manuel (2009). "De la estructura de oportunidades políticas a la identidad política. Apuntes teóricos sobre el poder, la acción colectiva y los movimientos sociales". *Espacios Públicos* 13(27): 187-215.
- Schmalz, Stefan y Klaus Dörre (2013). "The Power Resources Approach". Fundación Friedrich Ebert. Disponible en [www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=fff=32816&token=ce-072af9dob7670be9047b640338abd717f87033](http://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=fff=32816&token=ce-072af9dob7670be9047b640338abd717f87033). [Consultado el 15 de diciembre de 2021].
- Snow, David A., E. Burke Rochford, Steven K. Worden y Robert D. Benford (1986). "Frame Alignment Processes, Micromobilization, and Movement Participation". *American Sociological Review* 51: 464-481.
- Vandaele, Kurt (2018). "Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe". Working Paper 2018.05. Bruselas: European Trade Union Institute.

Fecha de recepción: 7 de diciembre 2021

Fecha de aceptación: 18 de diciembre 2021