

Cuidados y acción colectiva entre repartidoras de plataformas digitales

Cares and collective action among digital platform delivery women

Ma. Susana Rosales

El Colegio de México
Ciudad de México, México
mrosales@colmex.mx
<https://orcid.org/0000-0002-0230-3991>

Magali Marega

El Colegio de México
Ciudad de México, México
mmarega@colmex.mx
<https://orcid.org/0000-0003-4841-2082>

Resumen: Desde una perspectiva antropológica y de género, en este artículo analizamos las prácticas de cuidado de las trabajadoras de reparto por plataformas de un colectivo de la Ciudad de México, y la forma en que concilian los cuidados productivos y reproductivos con su participación en la organización colectiva. En esta primera aproximación buscamos dar cuenta de cómo se construyen las prácticas de cuidados y la importancia de éstos en la dinámica organizativa. Argumentamos que los cuidados se configuran como elemento central de la acción colectiva, especialmente aquellos vinculados al cuidado de sí, de sus compañeras y compañeros, cuidados del cuerpo y las herramientas; en detrimento de las tareas domésticas de cuidado que son individualizadas y consideradas como asunto privado, de las cuales cada repartidora debe responsabilizarse.

Palabras clave: cuidados, economía de plataformas, repartidoras, acción colectiva.

Abstract: *From an anthropological and gender view, in this paper we analyze the care practices of platform delivery workers from a collective in Mexico City; and also, the way in which they reconcile productive and reproductive care with their participation in collective action. We seek to account for how care practices are constructed and their importance in organizational dynamics. We argue that care is configured as a central element of collective action, especially those linked to the care of oneself, one's colleagues, care of the body and tools; to the detriment of domestic care tasks that are individualized and considered a private matter, for which each delivery woman must be responsible.*

Keywords: *cares, platform economy, delivery women, collective action.*

Introducción

El objetivo de este artículo es analizar las prácticas y sentidos en torno al cuidado entre las trabajadoras de reparto por plataformas y los modos en que concilian los cuidados productivos y reproductivos con su participación en la acción colectiva. También analizamos cómo se incluyen los cuidados en la agenda política de la organización en un contexto de estancamiento de la demanda de fuerza de trabajo en el sector después de la pandemia por COVID-19. Hablar del trabajo de cuidados tiene que ver con la reproducción de las sociedades en términos biológicos y socioculturales que posibilitan la continuidad de la vida humana.

Como explica Carrasco, desde las comunidades más primitivas hasta nuestras sociedades actuales, los trabajos de cuidados –directos e indirectos– han ocupado una parte importante de nuestro tiempo –y nuestra energía–, mayor que el tiempo que dedicamos al mercado” (Carrasco, 2013, pp. 48). Hasta hace algunas décadas, cuidar el cuerpo, preparar comida, cuidar enfermos, ancianos, dar afecto, crianza, contención, cubrir higiene, etc., habían seguido invisibilizadas para la economía y la política. Ha sido a través de las economías feministas y los estudios de género, que se ha puesto de relevancia en el tema.

A pesar de que hay una prolífera producción enfocada en el trabajo de cuidados, la desventaja de las mujeres para conciliar el trabajo productivo (Folbre, 2021; Serrano-Pascual, Arteaga-Leiras y Crespo, 2019 entre otras) y sus posibilidades de participación política, han sido escasos los abordajes sobre el trabajo de plataformas, la acción colectiva y los cuidados. La *uberrización* ha producido nuevas y múltiples estrategias de acción para enfrentar la precarización y mejorar las condiciones de trabajo de las y los repartidores. En México, cerca de 6.8 millones de personas realizaron al menos una compra de alimentos y bebidas por internet durante el 2020, de las cuales casi dos millones eran del área Metropolitana de la Ciudad de México, lo que equivale al 28.8 % (INEGI, 2020).

Algunas de las investigaciones recientes (Sca-serra y Partenio 2021; Haidar et al. 2020; Tassinari y Maccarrone, 2020; Canto, 2019; Soto, 2023) que abordan el trabajo de plataformas y la acción colectiva de los repartidores han mencionado la invisibilización de dichas tareas de sostenimiento de la vida y la falta de tiempo para poder participar en la organización colectiva. Con nuestro artículo, ponemos de relieve la centralidad del trabajo de cuidados como organizador de la acción colectiva entre las repartidoras de plataformas digitales. Entender cómo se están construyendo las prácticas de cuidados entre las repartidoras y analizar la importancia de éstas en las agendas de la acción colectiva, amplía el panorama de lo que a veces puede ser invisible para el sostenimiento de la vida y el entretendido con la producción del capitalismo. Además, nos lleva a una exploración profunda del ámbito privado para dilucidar desigualdades que persisten sobre las relaciones de género, la reproducción, los cuidados, la familia, etc. En dimensiones culturales y políticas. Referentes como Natalucci, Ríos y Vaccari (2020) han recalado que es a partir de una dimensión cultural como lo es la división sexual del trabajo, que la “economía de cuidado” ha recaído en su mayoría sobre las mujeres.

Visser explica que “Las plataformas en red empujan el proceso de descentralización, creación de redes, subcontratación y parcelación del trabajo en micro tareas o “*gigs*” hacia un nuevo límite en el que todo lo que queda en la empresa es una técnica para obtener beneficios” (Visser, 2019 pp. 9). De esta manera las condiciones laborales se transforman en ofertas de tareas o *gigs*, y las relaciones de producción quedan veladas bajo un proceso de intermediación. Este contexto ha provocado una emergencia de expresiones colectivas y particularmente para las mujeres, supone formas singulares y creativas de integrarse a dichas organizaciones pues las implicaciones que conlleva su participación afecta a quienes están bajo su crianza o cuidado.

Argumentamos que la persistencia de la división sexual del trabajo que delega a las mujeres la mayor parte del trabajo de cuidados contribuye a dismi-

nir la participación de las repartidoras en la acción colectiva. Lo anterior coadyuva a una ausencia del debate en la dinámica de la acción colectiva pues prevalece la idea de que el trabajo doméstico de cuidados es algo que atañe automáticamente a las mujeres y que se debe cubrir de manera individual. Sin embargo, identificamos un reforzamiento de los cuidados colectivos que se dan entre las repartidoras como forma de organizar el trabajo cotidiano y como un elemento central en su accionar colectivo. En otras palabras, la organización se conforma para cuidarse entre sí y en tal sentido, los cuidados adquieren un carácter profundamente político.

Para desarrollar una primera aproximación a nuestro argumento destacamos la voz y experiencia de las repartidoras de plataformas del colectivo *Ni una Repartidora Menos* en la Ciudad de México. La estructura del artículo es la siguiente. Primero, caracterizamos la organización del trabajo en la economía de plataformas y las experiencias de las trabajadoras al mismo tiempo que brindamos elementos para contextualizar la organización colectiva en el sector, detallando los aspectos que se vinculan al trabajo de cuidados y las prácticas que se generan en torno a ello. En el segundo apartado presentamos la propuesta teórico metodológica que sitúa la importancia del cuidado como una construcción sociohistórica vinculada a la división sexual del trabajo y la sostenibilidad de la vida. Las estrategias de organización colectiva que despliegan las trabajadoras articulan inquietudes individuales con procesos sociohistóricos que potencian o limitan las posibilidades de acción colectiva en el sector. En la tercera parte analizamos el trabajo doméstico de cuidados en vínculo con el trabajo de plataformas, así como la relevancia que adquieren los cuidados como política de la organización colectiva en *Ni una Repartidora Menos*.

Economía Gig y género

Se ha hablado mucho del uso masivo de las plataformas digitales, así como de la inauguración de nuevos modelos de negocios en un contexto digital global. Estas nuevas formas capitalistas cubren una demanda

de servicios como si se tratara de un servicio a la carta. Autores como Schmidt (2020), reconocen algunos de los principales tipos de trabajo *on demand* como son el alojamiento, servicios de transporte y entrega (*gig work*) y servicios personales. Particularmente el tipo de plataformas de entrega o reparto (*delivery*), está inclinada a realizar ciertas tareas que sugieren una relación tripartita entre la plataforma que media la oferta de trabajo y la demanda del consumidor por la realización de una pequeña tarea o “*gig*”, el consumidor que puede ser una empresa o individuo y el trabajador” (Aloisi, 2016 en Gasca, 2019, pp. 16). Se trata de *plataformas austeras* ya que tienen como característica reducir a un mínimo los activos de los que son propietarios y obtener ganancias mediante la mayor producción de costos posible. También se distingue porque evita el costo de la fuerza de trabajo y de los medios de trabajo, algunas plataformas solicitan a sus trabajadores tener un medio de transporte, mochila, teléfono inteligente y desde luego el cuerpo, para catapultar la cadena laboral.

Desde una teoría crítica de las tecnologías, reconocemos que no hay una idea ingenua en esta nueva forma de relaciones laborales. De la Garza ha referido que en el mundo actual hay una polarización entre intensidad y conocimiento. Sobre la economía de la información sugiere que hay procesos “intensivos en conocimiento”, junto a otros intensivos en mano de obra, servicios que no extinguen a la manufactura sino la trasladan a regiones del tercer mundo, basados en tecnología de punta y basados en la mano de obra barata y que pueden utilizar maquinaria y equipo “intensiva en conocimiento” por la simple vía de importarla (de la Garza, 2006, pp. 10-11). En ese sentido la mano de obra de los repartidores conlleva la idea de una autogeneración laboral que viene bien a regiones en vías de desarrollo como México y que en realidad coloca sobre el puntero una nueva forma de precarización laboral en la nueva era digital (Hualde, 2019).

En este contexto también se abrió un amplio debate acerca de la naturaleza del trabajo en plataformas, pues son definidas como “infraestructuras combinadas de software y hardware, de propiedad

privada o pública, alimentadas por datos, automatizadas y organizadas por medio de algoritmos digitales. Ellas se adentran en sectores económicos existentes y reconfiguran actividades económicas y empresas” (Bridi, 2022, p. 7).

Uno de los dilemas centrales que caracterizan a esta expandida dinámica de negocios es la “gerencia algorítmica” que supone condiciones novedosas tanto para la gestión empresarial como para el terreno de lucha de las y los trabajadores por sus derechos laborales. Möhlmann y Zalmanson (2017) identifican como elementos centrales el control constante de las y los trabajadores, la permanente evaluación de su desempeño, la implementación automática de decisiones y la gran opacidad en el funcionamiento de los algoritmos y en sus cambios. En algunos países las demandas se centran en exigir que “El algoritmo no controle nuestra humanidad” (Observatorio de Plataformas, Ecuador). En varios ámbitos se han levantado voces advirtiendo sobre los riesgos de estas dinámicas. Entre ellos, los feminismos del Sur Global tienen un papel central, cuestionando los sesgos racistas y patriarcales de la tecnología hegemónica y proponen la relevancia de una Inteligencia Artificial feminista (Scaserra, 2022). En América Latina, desde hace unos años se discuten diversas iniciativas para regular el trabajo de plataformas, algunas de las cuales se centran en el reconocimiento del vínculo laboral y otras sólo en algunos derechos laborales. En México las organizaciones de trabajadores han presentado propuestas legislativas para que se reconozca el vínculo laboral, sin embargo, no han sido aprobadas.

Desde una visión de género hay un reconocimiento de que los algoritmos son diseñados y hechos en su mayoría por varones (Lashinsky, 2018).¹ Y ya instalada la economía de plataforma, reproduce desigualdades de género y múltiples formas de discrimi-

¹ Lashinsky anota que este entorno laboral, ha promovido el surgimiento de los llamados “broogammers” (hermano programador), haciendo alusión al sexismo característico de las corporaciones tecnológicas y a su universo de ingenieros convertidos en empresarios, dominado por hombres” (Lashinsky, 2018:17).

minación, aumentando la brecha salarial, la inequidad en el acceso al empleo y en las condiciones en las que se realiza el trabajo a partir de la división sexual del trabajo y la misoginia cultural. Scaserra afirma que las plataformas “refuerzan la idea de que las mujeres trabajamos en casa y los hombres pueden salir afuera a trabajar. Los hombres que diseñan la tecnología están generando un problema sistémico y estructural, porque la tecnología está reproduciendo desigualdades de una manera silenciosa, casi invisible” (En López Genoveva, 2020). Bajo estas condiciones las mujeres repartidoras en el mundo y en América Latina han congregado acciones colectivas para demandar algunas cuestiones como: atención a la violencia de género vivida en el trabajo de reparto (Rosales, 2024). El trabajo de plataformas hoy es reconocido como sinónimo de precariedad (Vergès, 2022) tanto para hombres como para mujeres. Se habla de la “uberización” del trabajo como una nueva forma laboral sin derechos y se advierte una penosa *sustitución de derechos por ofertas*” (Radetich, 2022, pp. 126). La incorporación de las mujeres al trabajo de reparto particularmente, presenta desigualdades por enfrentar la hostilidad en el espacio urbano, poca flexibilidad en el desarrollo del trabajo de cuidados, sexismo en la sociedad, etc. Hoy en día, en el modelo de las plataformas digitales, desde los programadores hasta el eslabón más bajo, que incluye a las repartidoras y repartidores, perpetúan una cultura de dominación masculina.

Organización colectiva y capitalismo de plataformas

La digitalización de la economía y la llegada de las plataformas digitales como nuevos modelos de negocio en las últimas décadas, intensificados y globalmente difundidos durante la pandemia de COVID-19, han introducido una mayor complejidad en el mundo laboral.

Más allá de las significativas dificultades que el sector de trabajadores y trabajadoras enfrenta, desde 2016 se observan prácticas de organización y acción colectiva. En América Latina, algunas organizaciones optaron por organizarse a través de estructuras y

agendas sindicales, y otras, en cambio, prefieren distanciarse de aquellas, conformando asociaciones civiles. El caso del colectivo *Ni una Repartidora Menos* representa un ejemplo de éstas últimas.

Los antecedentes de investigación que abordaron esta situación se han centrado en las formas organizativas, en los repertorios de acción y las dificultades que las y los trabajadores enfrentan producto de la naturaleza precaria e inestable del modelo de negocios que ofrece. Estos han dado cuenta de múltiples experiencias de lucha en América Latina, Europa y Asia.

Las personas investigadoras sostienen que algunas de las estrategias de los colectivos trabajadores se dirigieron a sensibilizar a la sociedad civil, otras se focalizaron en la interlocución con los estados para la consecución de normativas y protección social, mientras que otro grupo dirigió los reclamos directamente a las empresas de plataformas para mejorar las condiciones de trabajo (López Mourelo, 2020, Delfino y Claussen, 2023). En ciertas ocasiones, algunas de las movilizaciones fueron apoyadas por los sindicatos tradicionales, como ha sucedido en el Reino Unido, Alemania y Australia, especialmente en las movilizaciones de 2018.

Entre las investigaciones que se focalizan en las estrategias organizativas dirigidas a enfrentar directamente el modelo de gestión de la fuerza de trabajo se encuentran las de Andrea del Bono (2019, 2020) quien analiza la formación de la Asociación de Personal de Plataformas (APP) en Argentina y la de Bridi, Véras de Oliveira y Mora (2024) que sostienen que, “el gran desafío consiste en enfrentar una forma de gestión algorítmica del trabajo, basada en la vigilancia continua de los trabajadores y en la evaluación constante de su desempeño por parte de los clientes, así como en la negación del vínculo laboral y del derecho a la organización sindical” (Bridi et al., 2024, p. 28). Köhler (2022) analiza las estrategias de organización gremial y acción colectiva en la economía de plataformas europea y Abilio (2020) cuestiona la posición de subordinación de los trabajadores.

Una de las características sobresalientes del trabajo de reparto en América Latina es la masculinización de la fuerza de trabajo. En un estudio realizado por El Colegio de México y el Consejo Económico Social de la Ciudad de México (2022), basado en una encuesta a 1 008 repartidores, sostienen que, del total, el 81% eran varones y el 19% restante eran mujeres. Otra investigación de Oxfam en México, anotó también que hay 350 000 personas repartidoras en México y la plataforma Didi señaló que en la Ciudad de México se tienen registrados 72 000 repartidores, de las cuales solo el 10% son mujeres. Sin embargo, no hay un dato oficial que registre el número de mujeres en el trabajo de reparto. Alba y Aparicio (2022) explican que las mujeres ganan un 25% menos que los varones porque pueden destinar menos tiempo al reparto por los imperativos del trabajo de cuidados que tienen asignado social y culturalmente.

Si bien las desigualdades de género han sido abordadas en las investigaciones, son escasas las que se centran en la acción política de las mujeres y la organización colectiva. Algunas excepciones son las investigaciones de Micha, Poggi y Pereyra (2022), quienes encuentran que una de las modalidades por excelencia de este modelo de negocios refiere a la flexibilidad horaria, dimensión que suelen alegar las mujeres como una de las principales motivaciones para ingresar al sector. Bridi, Véras de Oliveira y Mora (2024) observaron que “entre los hombres la flexibilidad horaria se relaciona con un sentimiento de libertad; en contraste, para las mujeres se asocia con la posibilidad de combinar el trabajo con las responsabilidades familiares” (Bridi et al., 2024 p. 28).

Los cuidados en el centro: debate en torno a la organización colectiva

Una parte relevante de las investigaciones desarrolladas sobre el trabajo de plataformas se ha centrado en los sectores en los que predominan los trabajadores varones, como el trabajo de reparto. Como sostienen Blanchard y Hunt (2021), “se sabe poco sobre las experiencias de mujeres que trabajan como ciclistas o conductoras en la economía de

plataformas o las barreras que enfrentan” (Blanchard y Hunt, 2021, p. 9). Aun así, existe un aumento progresivo de investigaciones que aplican el enfoque de género y feminista en el abordaje de este sector (Grau-Sarabia y Fuster-Morell, 2021, Hunt y Samaan 2019, Ticona y Mateescu, 2018). Según la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados, en México hay 30.2 millones de hogares (77.8%) susceptibles de cuidados. Además, refiere que casi la mitad de las personas en México (45.2%) es susceptible de recibir cuidados, y las personas de entre cero a cinco años son cuidadas por la madre (86.3 %) o por la abuela (7.6 %); las personas de seis a 11 años son cuidadas por la madre (81.7 %) o por el padre (6.6 %) y finalmente las personas de 12 a 17 años son cuidadas por la madre (77.9% %) y por el padre (9.4 %).

Estos datos revelan la profunda desigualdad de género en la distribución social de cuidados y brinda un panorama para entender la posible concatenación del trabajo de cuidado, el trabajo de reparto y la acción colectiva.

Ahora bien, una línea destacada dentro de la tradición de estudios feministas ha estado vinculada con el análisis de las tecnologías de la información y la comunicación (D’Ignazio y Klein, 2020; Fotopoulou, 2016), otra sobre la inclusión de las mujeres en el trabajo de plataformas (Eurobarómetro, 2016; Smith, 2016). De esta última perspectiva también se derivan aquellos antecedentes de investigación que abordan las posibilidades y limitaciones para la conciliación entre el trabajo de las mujeres en plataformas con el trabajo doméstico y/o la maternidad (Centeno Maya et al., 2022, Hidalgo 2021, Alba y Aparicio, 2024). D’Ignazio y Klein (2020) y analizan los modos en que, en la agenda política feminista, se fue incluyendo progresivamente la problemática de las desigualdades de género en el trabajo de plataforma y Faith (2018) advierte la necesidad de una “economía digital feminista”. Rosales (2024) destaca también las desigualdades de género en el trabajo de reparto en la Ciudad de México. Uno de los principales antecedentes en América Latina sobre la problemática de interés de este artículo es el trabajo de Mendoza y Sahagún

(2024). Dichos autores analizan diversas prácticas de cuidado y resistencia (individuales y colectivas) para enfrentar la precariedad entre las que se destacan la formación de organizaciones, el acompañamiento, la formación de alianzas y la realización de paros internacionales.

Miradas teóricas al trabajo de cuidados y la acción colectiva

En las últimas décadas los estudios feministas sobre los cuidados han cobrado notabilidad ya que han puesto sobre la mesa la idea de cuidado como una cuestión que no solo atañe a las mujeres, sino que se integra a diferentes relaciones y dimensiones de la vida. Además, se han enriquecido al conectarse con producciones sobre reproducción y sostenibilidad. La economía feminista y los estudios de género han subrayado, tal como sugiere Picchio (2001), que abordar la idea de cuidado implica reparar en la incesante producción material y subjetiva de personas y comunidades y el modo en que se hace en condiciones capitalistas. Esta idea de poder dar seguimiento a la vida misma se vincula a la idea de la sostenibilidad de la vida que Carrasco (2009) define como un proceso histórico, complejo, dinámico y multidimensional de reproducción social y satisfacción de necesidades que incluye recursos para las tareas de cuidado y afecto que tradicionalmente eran desempeñadas, sin retribución, por las mujeres.

Consideramos relevante retomar la noción de reproducción social desde los feminismos, que incorpora no solo los procesos de reproducción biológica sino también los de restitución y socialización (Vega, Martínez-Buján y Paredes, 2018). En tal sentido, “mientras la reproducción contribuye a ampliar la mirada y enfocar conjuntos y procesos sociales basados, los arreglos de cuidado nos ayudan a contemplar tareas y actores concretos, situados y en relación” (Vega et al., 2018, p 21). Asimismo, se ha comenzado a hablar sobre sostenibilidad o sostenimiento de la vida para aludir a la relación entre el cuidado de las personas y el cuidado del entorno. Para analizar el trabajo de cuidados que realizan las repartidoras del

colectivo *Ni una Repartidora Menos* en la Ciudad de México, nos apoyamos en esa idea pues el trabajo de cuidados se convierte en la médula espinal de la reproducción humana que incluye trabajo doméstico, cuidados afectivos, cuidados del cuerpo, alimentación, sostenimiento de una vivienda, etc. Consideramos que estos factores pueden variar en diferentes entornos y que, además, como anota Carrasco, tiene una dimensión emocional y relacional (Carrasco, 2013; Erikson, 1993, 2005).

Diferentes estudios han mostrado cómo esta serie de acciones han colocado históricamente a las mujeres en una desventaja (Williams, 2009; Razavi, 2007; Llanes y Pacheco 2021), pues el trabajo de cuidados se desarrolla en un terreno que no logra conciliar las tareas que conlleva y las exigencias laborales que además cada vez son más precarias. Se habla de una *crisis de cuidado* para señalar la tensión entre capital y reproducción humana (Pérez, 2014), ya que hace falta tiempo para cuidar cotidianamente.

Nos apoyamos en la idea de Vega et al. (2018) quienes sugieren que los arreglos de cuidado nos ayudan a contemplar tareas y actores concretos, situados y en relación. Las autoras retoman a Federici para reanimar la idea de que no nos producimos como queremos, sino que se lo hacemos bajo parámetros y dinámicas que no decidimos. Y por otra parte nos remite a la experiencia de los cuerpos en su diversidad, a la interdependencia, a la precariedad, a la finitud y autonomía de lo viviente (Vega et al. 2018, p. 20).

Las condiciones capitalistas de trabajo hoy en día son más precarias y particularmente el trabajo de reparto por plataformas digitales se ha ido conformando como una expresión laboral inestable. Dicha forma que coloca a las y los empleados de reparto en una situación de vulnerabilidad ha urgido a una acción colectiva a favor de una búsqueda de mejores condiciones laborales. Al hablar de acción colectiva nos referimos a las actividades necesarias para la cooperación o coordinación de dos o más individuos para la consecución de un objetivo común (Sandler, 1992, pp. 1). Esto nos ayuda a entender todas aquellas actividades que realiza el colectivo *Ni una Repartidora*

Menos para mejorar las condiciones laborales en el trabajo de reparto. Los estudios de la acción colectiva han dado cuenta de algunos mecanismos que han permitido avances en las metas en común sobre condiciones laborales de los repartidores. Charles Tilly y Wood (2000), sugieren que la cooperación necesaria para una acción colectiva depende de los recursos formales e informales como los económicos, redes de apoyo, colaboradores, etc. Ya que éstos garantizan la continuidad social de los movimientos sociales y sus integrantes. Apoyándonos en esta perspectiva es que queremos encaminar la discusión sobre el trabajo de cuidados como un factor político que permite o no la participación de las repartidoras en la acción colectiva. Con el argumento de Tilly y Wood, podemos comprender cómo se da la nivelación de los cuidados productivos y reproductivos y la acción colectiva, en términos no sólo individuales sino también vinculados a factores contextuales de la propia organización y de la dinámica de vida de las propias repartidoras.

Metodológicamente estas perspectivas nos llevan a considerar entonces, las acciones que se pueden o no conciliar con la participación en la organización colectiva considerando las dimensiones ya señaladas (afectiva y relacional). Para tal tarea, desde una perspectiva cualitativa y antropológica, realizamos una aproximación al estudio de caso del colectivo *Ni una Repartidora Menos*. El estudio de caso nos permite encuadrar el problema de los cuidados y la organización colectiva teniendo una muestra significativa de factores y las propias experiencias de las mujeres como colectivo (Martínez y Musitu, 1995). El vínculo con el colectivo parte del trabajo audiovisual “En tu pedido va mi vida”² que se realizó en 2023. Desde esa fecha, el contacto con la organización ha evolucionado a través de la participación en foros académicos y otras actividades, lo que ha permitido fortalecer un vínculo de comunicación sólido tanto con los representantes como con las y los repartidores. Para profundizar en el estudio de caso, realizamos una etnografía digital en las páginas de internet de las aplicaciones, lo cual nos permitió conocer la manera

² Ver: <https://www.youtube.com/watch?v=ke7eZlqLJec&t=54s>

en la que operan las empresas transnacionales, así como las nuevas modalidades de trabajo y contrastar con las implicaciones de tiempo y trabajo que hay para las repartidoras. También consultamos estadísticas sobre la población repartidora de plataformas de trabajo (Buendía y Márquez, 2023, Alba y Aparicio 2022, El Colegio de México 2021) así como del trabajo de cuidados y de reproducción (ENASIC, 2022). A través de la estrategia de la “bola de nieve” realizamos diez entrevistas a profundidad con ocho mujeres del colectivo *Ni una Repartidora Menos* y con dos varones del colectivo *Ni un Repartidor Menos*, ambos de la Ciudad de México. Las entrevistas se realizaron con cuatro grandes temas: 1. Trayectorias de vida, 2. Condiciones de trabajo, 3. Organización del trabajo productivo y reproductivo y 4. Participación en las actividades organizativas del colectivo. Con dichos ejes codificamos la información en el software Atlas ti, destacando cinco códigos: organización del trabajo, concepciones del cuidado, conciliación del trabajo doméstico y productivo, cuidados en la organización colectiva y cuidados del cuerpo y medios de trabajo. Desde la teoría fundamentada pudimos recoger percepciones, experiencias y significados de las narrativas para acceder la manera en la que los entrevistados comprenden la realidad (Strauss y Crobin, 2002). En cada entrevista las personas autorizaron de manera expresa el uso de dicha información con fines académicos y consintieron que sus nombres aparezcan sin homónimos.

Surgimiento de *Ni una Repartidora Menos* y la necesidad de cuidarse juntas

Como entrada a la organización *Ni una Repartidora Menos*, queremos anotar que en México los movimientos feministas y las luchas laborales de las mujeres tienen expresiones heterogéneas y en algunos casos se entrecruzan con otras demandas como la violencia. Además de las expresiones sindicales hoy en el contexto nacional podemos enfatizar la presencia de comerciantes informales en dichas luchas. En la Ciudad de México el caso de las “Mercaditas Feministas” conformadas por mujeres comerciantes del metro, fue un caso emblemático por la lucha del acceso al trabajo. Otros movimien-

tos se han desencadenado por la exigencia del cese a la violencia de género que se vive en el contexto nacional y conforman un escenario con manifestaciones significativas en donde las mujeres extienden sus demandas. *Ni una Repartidora Menos* nació en el año 2020 y en la actualidad aglutina a más de 100 mujeres trabajadoras, de las cuales la mayoría también forma parte de la agrupación mixta *Ni un Repartidor Menos* que supera los 600 miembros. El colectivo surgió con el objetivo de cuidarse entre sí y de crear estrategias para enfrentar las múltiples violencias que viven en el trabajo de reparto. La mayoría de estas mujeres trabajan para Uber, Rappi y/o Didi, que son las plataformas de reparto de mayor presencia en América Latina.³ Algunas lo hacen para una sola empresa y otras combinan varias.

Viridiana es la líder de *Ni una Repartidora Menos* en México. Comenzó en el trabajo de reparto en 2016, cuando tenía 22 años y vivía en el Estado de México. Había comenzado su trayectoria laboral a los 16 años en un restaurante en la ciudad costeña de Acapulco, espacio que tuvo que abandonar por situaciones de abuso sexual y laboral. Ella quedó embarazada de su hijo cuando tenía 18 años. Posteriormente, trabajó en una tabiguera y antes de insertarse en el trabajo de reparto se desempeñó durante dos años y medio en un restaurante. Menciona con orgullo que le gusta ser repartidora porque le permite estar en movimiento y conocer gente.

En la actualidad, Viridiana trabaja en la modalidad de RappiTurbo “Restaurantes”, un modelo de *quick commerce* para restaurantes en la colonia La Condesa, donde residen sectores de alto poder adquisitivo y forma parte del principal corredor turístico cultural de

³ “De acuerdo con la página oficial de Uber Eats (Uber Eats, s.f.), en septiembre del 2023 opera en numerosas ciudades del mundo. Rappi por su parte inició en 2015 en Colombia, expandiéndose rápidamente a siete países para 2018. En la actualidad opera en nueve países de la región. Se diferencia por ofrecer no solo delivery de comida, sino también de supermercado, farmacia y otros productos (Forbes Staff, 2021). Por su parte Didi Food, una empresa de origen chino y lanzada en el 2018, se encuentra en Colombia, Costa Rica, México y Perú. En México opera desde el año de su fundación y se encuentra en más de 31 ciudades” (Mendoza Sánchez y Sahagún Padilla, 2024:43).

la ciudad. “La app multivertical ofrece a sus usuarios envíos ultrarrápidos a través de su unidad de negocios denominada Turbo, la cual promete entregar productos de conveniencia que incluyen frutas y verduras, y abarrotes, en menos de 10 minutos” (Web Rappi, 07/12/2023).⁴ Viridiana sostiene que lo más atractivo de dicha modalidad es que está permanentemente haciendo entrega de pedidos y de forma más segura. “Ya no subimos a los edificios, nosotros te dejamos el pedido con vigilancia o te esperamos en la banqueta, pero ya no subimos”, afirma. En su relato también se pone de manifiesto la opacidad de gestión con que suelen operar las plataformas: “No sé cómo son los contratos con los restaurantes y las aplicaciones. Creo que les hacen un cobro más a los a los restaurantes para que tengan esa modalidad, porque no todos los tienen” (Entrevista con Viridiana, 02/07/2024). También mencionó que, en el momento de la entrevista, existían 23 restaurantes con la modalidad Turbo y eran siete las personas repartidoras.

El colectivo *Ni un Repartidor Menos* (NURM) surgió en 2018 en el contexto de movilización por justicia tras la muerte de un compañero repartidor. Una de las principales demandas del colectivo es, la seguridad vial, a diferencia de otras de las organizaciones de repartidoras más significativas creadas en la Ciudad de México, la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA), cuyo objetivo es la lucha por el reconocimiento de la relación laboral entre repartidores y empresas. Dos años después, durante la pandemia de Covid-19, un grupo de mujeres que pertenecían a NURM decidieron conformar la organización *Ni una Repartidora Menos* (NURMA). Viridiana comenta:

“Cualquier hombre puede ser potencialmente agresor. (...) Porque no sabemos quiénes son, no sabemos qué tanto, qué tanta agresividad pueda tener dentro. Como

mujeres, pues muchas hemos vivido violencia de parte de ellos (...) Nadie puede decir, ‘Ah, por culpa de merenguito, pues le tengo miedo a los hombres’, no, o sea, hombres que ni siquiera conocemos” (Entrevista con Viridiana, 02/07/2024).

Esta decisión llevó a que se vieran interpeladas por algunos compañeros varones. Viridiana comentaba su respuesta. “Nosotras sabemos qué es la violencia desde pequeñas, ustedes no, lamentablemente ustedes no viven el acoso, que te agarren y te dan manos, andan en el metro o te estén este chiflando o que te meten la mano en el pantalón” (Entrevista con Viridiana, 02/07/2024). La identificación de problemáticas específicas de las mujeres repartidoras, como acoso, abuso, e incluso el secuestro de una compañera durante varios días por parte de un cliente, fueron las principales motivaciones para conformar la organización. Aunque también reconocen elementos comunes de los cuidados que comparten con *Ni un Repartidor Menos*. Mirian, por ejemplo, es una trabajadora de 37 años y que desde 2019 es repartidora. Si bien ella trabajó para Rappi, Didi y Uber, prefiere trabajar más para este último, ya que “Didi y Rappi nos cuenta el tiempo. Uno por ir rápido nos puede pasar cualquier accidente. Uber no nos cuenta el tiempo. Me siento más segura” (Entrevista con Mirian, 25/06/2024). Además, señala que, en el caso de los riesgos de acoso, la violencia podía venir de los clientes, pero también de los propios compañeros repartidores.

“Ni un Repartidor Menos es un grupo mixto. En el otro solo somos mujeres. Hay compañeras que no quieren estar en el mixto porque tienen sus razones. Por seguridad de ellas. Al inicio cuando entré había compañeros que usaban el grupo, que usaban los números, te escribían, había un acoso. Cuando había ese tipo de quejas, sacaban al compa del grupo” (Mirian, 25/06/2024).

Según Viridiana, su principal demanda es la no violencia hacia cualquier repartidora. “Por el simple

⁴ Rappi es la primera plataforma a nivel global en escalar el modelo de quick commerce para restaurantes”, 07/12/2023, <https://about.rappi.com/adios-las-esperas-del-delivery-rappi-presenta-turbo-restaurantes-la-evolucion-de-la-comida-rapida>

hecho de ser mujer nos han aventado el carro, nos han gritado, nos han ofendido. Lo que más queremos, es que todos podamos llegar a casa sin el miedo a que pasen algunas situaciones así...” (Entrevista con Viridiana, 02/07/2024).

Hidalgo (2021, pp. 144) señala que “las mujeres repartidoras de delivery se enfrentan a acoso sexual constante, problemas de salud y no tienen ningún tipo de licencia de maternidad o seguro médico para embarazo. Además, las mujeres migrantes están expuestas a xenofobia, racismo generizado y sexismo racializado todos los días (Viveros Vigoya, 2009)”. Rosales (2024) también refiere que están expuestas a secuestros, tocamientos sin consentimiento y acoso constante.

Varias de las actividades son organizadas en conjunto por *Ni un Repartidor Menos* y *Ni una Repartidora Menos*, como eventos para mantenimiento de bicicletas y motos, conversatorios sobre seguridad para el trabajo de reparto, participación en el Congreso para presentar propuestas de ley y reuniones con representantes de las empresas. Nancy, una repartidora de 38 años señala “en el grupo de *WhatsApp* nos cuidamos unos a otros, a lo mejor en lo que un compañero o compañera va a ser entrega a zona roja, o te sientes inseguro, siempre estamos monitoreando” (Entrevista con Nancy, 20/06/2024).

Una de las principales propuestas que ambas organizaciones de NURM presentaron al Estado —a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social— ha sido que las y los repartidores que laboren más de 30 horas por semana tengan acceso a la seguridad social.

Trabajo doméstico de cuidados y trabajo de reparto: maniobras para conciliar

La conciliación del trabajo de cuidados que se da en los ámbitos domésticos y el trabajo de reparto de plataformas puede distinguirse por la flexibilidad que otorga el empleo. Eso supondría que les permite a las repartidoras equilibrar la presión por los cuidados, sin embargo, encontramos que el apremio por cubrir el cuidado y crianza de las infancias es determinante. En nuestras entrevistas encontramos dife-

rentes casos que ilustran lo anterior. Nancy tiene 38 años y estudió una carrera técnica en informática, tiene una hija de 13 años y un niño de 15. Desde el año 2019 empezó en el trabajo de reparto y actualmente lo combina con un empleo formal de recepcionista en una escuela. Ella echa mano de madres de la escuela de sus hijos para supervisar que ellos lleguen bien a su casa:

Estoy de recepcionista en una escuela de inglés, ya voy a cumplir un año y pues lo combino con la entrega de comida en Uber y en Rappi, porque pues mi horario es muy accesible, digo. Yo me levantaba a las seis, preparaba a mis hijos para la escuela. Los llevaba y yo me venía al área de Reforma y Zona Rosa. Hubo un tiempo en que solamente me conectaba el tiempo en lo que mis hijos estaban en la escuela. Ahí había una mamá, que me ayudaba a sacarlos de la escuela y llevarlos al metrobús, y ya ellos se dirigían solos a casa... Cuando yo llegaba era preparar comida para el otro día; y obviamente pues no nada más es la comida. Sino la atención de los hijos. En cuestión de escuela ver ¿qué tienes que hacer? ¿ya lo hiciste?... La limpieza de casa pues lo que podía, claro, la ropa, los uniformes, pues prácticamente diario pongo la lavadora... (Entrevista Nancy, 15/07/2024).

Extender e intensificar el tiempo de trabajo de cuidados así como las redes de apoyo que hacen con otras mujeres son valiosas para salvaguardar la seguridad de las infancias. Hacer malabares, desplegar sus destrezas y habilidades para tener dos jornadas laborales en diferentes lugares y ámbitos, también es una constante para lograr tener un ingreso básico. Las implicaciones son un cansancio extremo y estrés constante por resolver diariamente el cuidado de los hijos. Otro caso es Diana quien tiene 29 años. Ella es mamá de una niña de cinco años, estudió hasta bachillerato y vive con su esposo en casa de sus papás y hermanas. Desde hace seis meses inició como repartidora y ella aprovecha el tiempo entre nueve y una de la

tarde para trabajar. Después se dedica por completo al cuidado de su hija y a las actividades del hogar:

...empiezo después de que dejo a mi hija en la escuela, que es a las nueve. Pues no alcanzo a hacer muchos pedidos rápido, ¿verdad? Tengo que hacer los pedidos que me alcance porque pues a las dos sale mi hija. Y de ahí me quedo todo el rato con ella porque su papá trabaja y nadie me la puede cuidar... Nada más me dedico a ella en lo que llega mi esposo y así al siguiente día igual. Yo trato de hacer de comer también para ayudarle a mi mamá, entre las dos guisamos. Yo compro todo ya después de que sale de la escuela... Y mayormente me toca ir a mí porque mi mamá pues ya está grande y ya no puede caminar mucho, entonces yo agarro mi bici y voy al mercado... Y de limpiar la casa pues entre mis hermanas y yo... (Entrevista Diana, 20/07/2024).

En otra entrevista con Arely, ella comentó que comparte con su esposo los trabajos de cuidado de su nieto con su esposo y su hija. Ella tiene 35 años y desde hace tres años se integró al trabajo de reparto que combina con el oficio de pollería:

Ahorita mi hija se vino a vivir conmigo. Nos paramos como 6:30, alistamos a mi nieto, y me voy a la pollería. Yo cuido a mi nieto. Regreso, termino quehacer, si acabé temprano me conecto un ratito para repartir. Entre semana es muy temprano, una o dos horas conectada y no me cae nada... Fin de semana salgo de seis a nueve de la noche. En moto con mi esposo, cuando salgo sola voy en bici. Como mi esposo no tiene tiempo fijo, me ayuda a hacer el aseo, cuando llego con mi nieto, termino lo que falta o si me toca guisar... Luego llega mi hija de trabajar y nos vamos acoplando todos... (Entrevista Arely, 15/07/2024).

Para contrastar la experiencia de las repartidoras, entrevistamos a dos varones del colectivo *Ni un Repartidor Menos*. Esto nos ayudó a visibilizar algunas diferencias en la conciliación del trabajo de cuidados y del trabajo productivo. José Luis, tiene 53 años, estudió arte dramático. Desde 2017 empezó a laborar en las plataformas y actualmente trabaja de nueve de la mañana a las 10 u 11 de la noche. Él vive con sus hijas de 20 y 27, su papá y su hermana que padece una enfermedad crónica. Entre él y sus hijas realizan trabajos de cuidado para su hermana y para su papá.

Yo me voy a la zona de Roma Condesa a las nueve de la mañana y me quedo corriendo todo el día hasta las nueve de la noche. En el inter pues almuerzo en la calle. Eso es diario, ahorita llevo casi como un mes sin descansar un día... A veces cuando tenemos tiempo limpiamos porque mis hijas las dos están trabajando, ellas también comen fuera de casa siempre, venden desarrollos inmobiliarios en Mérida... Mi papá, pues obviamente ya no hace mucho. Y mi hermana tiene problemas de fibromialgia, hay veces que una vez a la semana o cada 15 días, contratamos a alguna persona para que nos eche la mano... (Entrevista José Luis, 15/07/2024).

Las personas entrevistadas en esta investigación nos relataron que ha habido algunos intentos de garantizar los cuidados de las niñas y niños cuando realizan algunas actividades vinculadas con la organización, como las reuniones que mantienen con los representantes de las empresas Didi, Rappi y Uber. Más allá de estas actividades, los cuidados domésticos no constituyen un tema relevante en la agenda política de la organización, a diferencia de las prácticas de cuidado vinculadas con el trabajo de reparto.

La politización de los cuidados en *Ni una Repartidora Menos*

A diferencia de la individualización de los cuidados como responsabilidad de las mujeres que opera en los ámbitos domésticos de las trabajadoras, y que

no se incluye ni problematiza en la agenda política de la organización, observamos, en efecto, una politización de los cuidados colectivos en torno al trabajo de reparto.

El apoyo constante, el monitoreo durante toda la jornada laboral, las prácticas de solidaridad y sororidad y el acompañamiento en posibles entregas riesgosas son consideradas modalidades de acción y prácticas cotidianas de cuidado entre las repartidoras y repartidores. Tal como señalan Mendoza y Sahagún (2024), estas prácticas refuerzan la identidad colectiva y fortalecen la configuración de sujetos políticos colectivos valiéndose del uso de las plataformas digitales:

Hay repartidores que piden ayuda en el grupo para que puedan llevarse los pedidos así, pero hay unos que son como que les da pena o son muy orgullosos o no sé y no pide esa ayuda. Hasta que pues pasa lo inevitable. El pedido cancelado o el cliente cansado y ya es grosero con ellos. Hay cosas que se pueden evitar (...) los mismos compañeros le dicen qué hacer, si no van y les apoyan. Porque, así como ellos pueden pasarlo, también nosotros podemos pasarlo (Entrevista con Viridiana, 02/07/2024).

En *WhatsApp* crearon un mapa de riesgos en la ciudad al que van alimentando con reporte de accidentes, situaciones de acoso, robos, extorsión, estado del tráfico y de las calles. Diana tiene 37 años y desde hace cinco meses es repartidora. “Al tercer día de trabajar, encontré a Miriam, ella me dijo si me gustaba estar (a *Ni una Repartidora Menos*). Yo no tenía apoyo de nadie en ese momento, solo de mi esposo. Para conocer más formo parte de este grupo. Me dijo que era para resolver dudas”, decía Miriam. También nos relató cómo se organizan para alimentar colectivamente los reportes en el mapa de riesgos:

Tenemos un link que nos lleva a puntos rojos, donde no es aconsejable repartir. A varios repartidores las han asaltado o dar susto. (...) Primero le decimos a la adminis-

tradora, luego ubicas el punto rojo en la aplicación. En el grupo de WhatsApp tenemos el link. (...) La empresa no te marca los puntos rojos. La empresa te marca las zonas de recompensas. Donde hay más pedidos, si quieres ir o no, tú te fijas si es zona roja. Como no quieren ir esa zona, marca más dinero, tiene más demandas. Yo supongo que los varones se avientan más, por seguridad sería bueno que checaran el mapa. (...) Si es que vamos a zona roja, sería mandar ubicación y avisar al grupo que nos echen ojito. Y luego avisar que estamos bien. (...) He visto que en NI UN hay más accidentes, de derrapamiento, choques. Las administradoras llaman a la ambulancia, llegan, los checan que no le pasó algo grave. Entre administradores van informando cómo están (Entrevista con Diana 17/06/24).

A la opacidad y cambios permanentes en la organización del trabajo como mecanismo habitual en este modelo de negocio se incorporan otros elementos de inestabilidad permanente como las condiciones climáticas, del tráfico y las preferencias de los clientes. Las repartidoras deben aprender a lidiar con estos condicionamientos ya que constituyen riesgos laborales y, en última instancia, son centrales en la calificación del trabajo y en la posibilidad de mantenerse trabajando en el sector:

“Rappi me regaló hace un año un impermeable, es el que uso para cubrirme. (...) Los pedidos a esas horas (de lluvia) salen más y salen bien pagados, o sea, llegan a ser desde 100 pesitos hasta 200. Y son menos de dos kilómetros. Y pues obviamente cualquiera va a querer hacer esos pedidos. Hay veces que, por ejemplo, las lluvias, son tan intensas que ni siquiera se ve el camino. Y ahí sí es cuando les avisamos al cliente, ‘¿sabe qué? Me voy a demorar en dejarle su pedido. ¿Espera o cancela?’. Hay muchos que afortunadamente ya están haciendo mucha conciencia y dicen ‘no, sí, no te preocupes, aunque me llegue

frío, tú tranquila, pero llegas segura'. En comparación de cuando empecé que a ellos no les importaba la seguridad. '¡Apúrate! Yo para eso te pago', o cosas así, ¿no?" (Entrevista con Viridiana, 02/07/2024).

En sus recorridos cotidianos suelen cargar impermeables, agua para estar siempre hidratadas, protector solar para cuidarse la piel, así como también considerar la seguridad y mantenimiento de sus herramientas y medios de transporte. Viridiana afirmaba, “siempre cargo herramientas, ya sean parches, un periquito chico, herramientas más básicas para cambiar una... me compro mis electrolitos, con el calor insoportable, mi coquita que esa no debe faltar nunca, agua, mi mochila de Rappi, porque si uso la normal no me entra nada. Cargo bloqueador, chamarra, impermeables” (Entrevista con Viridiana, 02/07/2024). Las trabajadoras también mencionan que intentan repartir el peso de sus elementos personales para no sobrecargar la espalda.

“Una vez sí se pasó de lanza conmigo Rappi porque sí me llevó como 23 cosas entre ellas, eran Suavitel, cloro, jabón de ropa, comida, como unos, a lo mínimo, 15 kilogramos, 10. Y todo eso me los llevé en una sola mochila. O sea, que sí depende mucho. Hay clientes que literal, quieren que les hagan todo el súper, que alguien que va en moto pues si le puede hacer prácticamente el súper. Y llevar más peso. Pero siempre hay un cliente gandalla que... bueno, para mi es gandallismo porque no todos cargan lo esencial para llevarse al menos entre 10 a 15 botellas de 10 litros de agua... Hay compañeros que les ha pasado, que van y dejan la mitad del pedido regresan y el cliente ya les canceló el pedido. Y ya se quedan con el pedido a medias. Eso ya es otro nivel de gandallismo” (Entrevista con Viridiana, 02/07/2024).

Como identificamos, las prácticas de cuidado se desarrollan en torno al cuidado del propio cuerpo trabajador, pero también se dan estrategias colectivas

para socializar y transmitir estas prácticas dentro del propio territorio urbano. Además, no solo buscan apoyar “a los trabajadores activos de plataformas, sino también a quienes indirectamente sufren las consecuencias fatales de la precarización laboral” (Mendoza y Sahagún, 2024:50).

Las personas repartidoras se organizaron y articularon en red más allá de las fronteras, llevando a cabo entre 2020 y 2021, cinco paros internacionales para visibilizar y mejorar su situación:

“La articulación entre organizaciones de diferentes países se ha facilitado gracias al uso de medios digitales y redes sociales, dado que las mismas empresas de plataformas de reparto operan de forma global. Esto permite acciones y demandas conjuntas transnacionales. Las alianzas entre organizaciones, la generación de fondos solidarios y las prácticas de acompañamiento constituyen estrategias concretas de cuidado colectivo y sororidad ante situaciones de vulnerabilidad. Si bien estas alianzas han permitido avances y mayor visibilización de las demandas de los repartidores, en algunos casos también se han dado tensiones y problemas entre distintos grupos por diferencias políticas e ideológicas...” (Mendoza y Sahagún, 2024:50).

Estos sentidos colectivos que se generan sobre los modos de cuidarse que vertebran el encuentro en la organización, que “hacen sentido”, como plantea Raquel Gutiérrez, “permiten que la experiencia singular se entrelace con los demás, contribuyendo a la organización de la experiencia común” (Gutiérrez, 2018:7). Estas prácticas son políticas, entonces, porque concretizan formas de organizar de modo colectivo el trabajo cotidiano, a través de la coproducción de acuerdos para decidir, coordinar y cuidarse entre sí y de darle sentido a tales prácticas. A partir de ello van construyendo organización, o en otras palabras, la organización produce cuidados y los cuidados producen organización.

Reflexiones finales

El objetivo del trabajo fue analizar la construcción de sentidos sobre los cuidados, los modos en que las trabajadoras de reparto por plataformas concilian los cuidados productivos y reproductivos con su participación en la acción colectiva; y dar cuenta del modo en que esta dinámica interviene en su agenda y funcionamiento organizativo. Como primeras aproximaciones, por un lado, notamos que entre las trabajadoras de reparto hay una persistencia cultural que les asigna la mayoría de los trabajos de cuidados. Esto hace que las trabajadoras organicen su tiempo a la acción colectiva en torno a las tareas de alimentación, afecto, crianza y acompañamiento de quienes están a su cargo. Cuando tienen infancias bajo su responsabilidad reducen el tiempo de trabajo de reparto y como un efecto cascada, también reducen su tiempo a las actividades de la acción colectiva. En contraste con los varones, éstos pueden tener jornadas de trabajo más extensas porque delegan a otras mujeres los trabajos de cuidados o los llevan a cabo de manera parcial para que otra integrante de la familia los complete.

Dentro de las agendas de trabajo del colectivo de mujeres encontramos que el trabajo *doméstico* de cuidados no es un elemento que se incluye en la construcción de demandas o en su agenda política. Más bien encontramos la reiteración de la idea de que ese trabajo reproductivo atañe a las mujeres y por tanto debe ser cubierto por ellas de manera individual. Aunque se intentaron algunas propuestas, el colectivo no cuenta con redes de apoyo o vínculos cooperativos para el trabajo de cuidados en ámbitos reproductivos. Estas redes y vínculos se dan en los núcleos familiares de cada repartidora.

Sin embargo, el análisis situado de las experiencias de las trabajadoras de reparto evidencia que las prácticas de cuidado de sí mismas y de sus compañeras, así como de los elementos de trabajo, sí son centrales, no solo en la conformación de la organización “*Ni una Repartidora Menos*”, sino también en la construcción de demandas y vertebran la acción colectiva. Estas prácticas fortalecen los vínculos, crean comunidad y representan uno de los principales mecanismos

para enfrentar de modo colectivo las contingencias e inestabilidad que caracteriza a la gestión empresarial en el trabajo de plataformas. Lo anterior puede considerarse como parte de una cierta capacidad de agencia que tienen las repartidoras, pues los vínculos y la comunidad son factores fundamentales para transformar las condiciones de conciliación entre el trabajo y los cuidados. Indagar más ampliamente sobre la capacidad de agencia de las repartidoras podría ser una veta a explorar más profundamente en próximos trabajos, así como otras estrategias y las implicaciones en la salud de las repartidoras.

Referencias

- Abílio, Ludmila (2020). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 19(1), 1-11.
- Alba, Carlos y Aparicio, Rosario (2024). Trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en plataformas digitales en la Ciudad de México, en *Revista Brasileira de Sociologia*, 29 (11), 93-124
- Alba, Carlos, & Aparicio, Rosario. (2022). Las mujeres repartidoras por plataformas digitales en la Ciudad de México durante la pandemia de la COVID-19. En Albiez-Wieck, S., et al. (Coords.), *Género en América Latina: Homenaje a Barbara Potthast*. Iberoamericana, Vervuert, Mecila: Global South Studies Cologne.
- Alba, Carlos, Bensusán, Graciela y Vega, Gustavo (2021). *El futuro del trabajo con derechos laborales: las personas repartidoras por plataformas digitales. Informe Ejecutivo*. El Colegio de México, Consejo Económico y Social de la Ciudad de México. En: <https://ces.cdmx.gob.mx/storage/app/media/resumenes2021/CESA-COLMEX.pdf>
- Bridi, M. Aparecida (2022) Prefacio, *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*, (comp.) Sidnei Machado, Alexandre Pilan Zanoni (organizadores); UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba.

- Buendía y Márquez (2023), *Estudio de opinión sobre plataformas digitales en México*. En: https://buendiaymarquez.org/wp-content/uploads/2024/08/2307_PRESENTACION_PLATAFORMAS_DIGITALES.pdf
- Cant, Callum (2019). *Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy*. Polity Press.
- Carrasco, Cristina. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 39-56.
- Carrasco, Cristina. (2009). Mujeres, sostenibilidad y deuda social. *Revista de Educación*, Número Extraordinario, 169-191.
- Centeno Maya, Laura A., Heatley Tejada, Ana, Rodríguez Martínez, Anahí, Rodríguez Leal-Isla, Alma Luisa, Jaramillo-Molina, Máximo Ernesto, & Rivera-González, Roberto Carlos. (2022). Food delivery workers in Mexico City: A gender perspective on the gig economy. *Gender & Development*, 30(3), 601–617. <https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2131253>
- Delfino, Andrea, y Claussen Paulina (2023). Algoritmos y temporalidades sociales: un análisis de las permanencias, transformaciones y reconfiguraciones del tiempo de trabajo en plataformas bajo demanda en Argentina. *Revista Brasileira de Sociologia*, 29 (11), pp.69-92.
- Dubal, Veena (2019). *An Uber Ambivalence: Employee Status, Worker Perspectives, & Regulation in the Gig Economy*. UC Hastings Research Paper No. 381.
- Erickson, Rebecca (1993). Reconceptualizing family work: The effect of emotion work on perceptions of marital quality. *Journal of Marriage and Family* 55(4): 888-900.
- Erickson, Rebecca (2005). Why emotion work matters: Sex, gender, and the division of household labor. *Journal of Marriage and Family*, 67 (2): 337-351.
- Faith, Becky (2018). Por qué necesitamos una "economía digital feminista". GenderIT.Org. <https://www.genderit.org/feminist-talk/why-we-need-%E2%80%98feminist-digital-economics%E2%80%99>
- Folbre, Nancy (2021). *The Rise and Decline of Patriarchal Systems: An Intersectional Political Economy*. Verso Books.
- Gasca, Omar (2019). Políticas para fortalecer la protección de los derechos laborales de los repartidores que trabajan bajo demanda a través de aplicaciones. (Tesis de maestría) México: Facultad Latinoamericana Ciencias Sociales.
- Grau-Sarabia, Monica, Fuster-Morell, Mayo (2021). Enfoques de género en el estudio de la economía digital: una revisión sistemática de la literatura. *Comunicación en Humanidades y Ciencias Sociales*, No. 8, 201. <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00875-x>
- Gutiérrez, Raquel (2018). *Comunalidad, tramas comunitarias y producción de lo común. Debates contemporáneos desde América Latina*, Oaxaca, México: Colectivo Editorial Pez en el Árbol, Editorial Casa de las Preguntas.
- Haidar, Julieta, Diana Menéndez, Nicolás, & Arias, Cora. (2020). La organización vence al algoritmo: Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina. *Revista Pilquen*, Sección Ciencias Sociales, 23(4), 15-28.
- Hidalgo Cordero, Kruskaya. (2021). Maternidades dentro de las economías de plataforma: Tejiendo resistencias con mujeres migrantes repartidoras de Rappi y Glovo en Ecuador. En Santillana Ortiz, J., et al. (Comps.), *Economía para cambiarlo todo: Feminismos, trabajo y vida digna*. Quito: FES-ILDIS.
- Hunt, Abigail y Samman, Emma (2019). *Gender and the gig economy*. ODI Working Paper 546.
- INEGI (2020). Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2020. Recuperado el 2021, de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2020/#Microdatos>
- Köhler, Holm-Detlev. (2022). Sindicalismo 'Gig' o la acción colectiva en la economía de las plataformas, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 325-343.
- Lashinsky, Adam. (2018). *La travesía de Uber. Una mirada al interior de una de las empresas de mayor*

- crecimiento y expansión a nivel mundial*. México: Penguin Random House.
- Llanes, Nathaly, & Pacheco, Edith. (2021). Maternidad y trabajo no remunerado en el contexto del Covid-19. *Revista Mexicana de Sociología*, 83(SPE), 61-92.
- López Mourelo, Elva. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*, Argentina: OIT
- López, Genoveva (2020). Mujeres, bienvenidas a la discriminación 3.0. El Salto. 10 abril, 2020. En: <https://www.elsaltodiario.com/economia-digital/mujeres-bienvenidas-a-la-discriminacion-3.0> Última fecha: 30 julio 2024
- Martínez, Amparo y Musitu, Gonzalo (1995). *El estudio de casos para profesionales de la acción social*. Madrid: Narcea, S.A. de ediciones.
- Mendoza Sánchez, Citlalli y Sahagún Padilla, Miguel (2024). Prácticas de cuidado y resistencia en trabajadores de plataformas de reparto. *Revista Científica Del Amazonas*, 7(13), 42-55. <https://doi.org/10.34069/RA/2024.13.05>
- Möhlmann, Mareike, Zalmanson, Lior (2017). Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and Uber Driver's Autonomy, Proceedings, Conferencia Internacional de Sistemas Informáticos, (ICIS), Seúl, Corea del Sur.
- Natalucci, Ana, Ríos, Victoria, & Vaccari, Samantha. (2020). Revisitando las intersecciones entre feminismo y sindicalismo: El caso de Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019). *Revista Estudios Psicosociales Latinoamericanos*, 3(1).
- Oxfam México e Instituto de Estudio sobre Desigualdades (2022). *Este futuro no aplica*. Reporte, México, Oxfam, INDESIG.
- Pérez, Amaia (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Madrid: Traficantes de Sueños.
- Picchio, Antonella (2001). Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida. Conferencia inaugural de las jornadas «Tiempos, trabajos y género», Universidad de Barcelona.
- Radetich, Natalia (2022). *Capitalismo La uberización del trabajo*. México: Siglo XXI.
- Razavi, Shahra (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context, Programme on Gender and Development*, núm. 3, Ginebra, UNRISD.
- Rosales, Ma. Susana (2024). Violencia 4.0 Trabajadoras de reparto en plataformas digitales, violencia de género y lucha por los derechos laborales en la Ciudad de México. En Alba, Carlos y Mora, Minor (coords.) *Debates y miradas sobre el capitalismo de plataformas en América Latina*. México: El Colegio de México. (en dictamen)
- Sandler, Tood (1992). *Global Collective Action: Theory and applications*. Boston: University Michigan Press.
- Scasserra, Sofía, & Partenio, Flora. (2021). Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: Trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia por Covid-19. *Sociologías*, 23(57), 174-206.
- Schmidt, Florian A. (2020). Mercados de trabajo digitales en la economía de plataformas. Mapeando los desafíos políticos del trabajo colaborativo y del trabajo de plataformas (Traducción de Emilio Cafassi, Bernadette Califano, Agostina Dolcemáscolo, Martina Lassalle, Esteban Magnani, Carolina Monti y Guillermo Quiña). *Revista Hipertextos*, 8(14), 11-58.
- Serrano-Pascual, Amparo, Arteaga-Leiras, Alba, & Crespo, Eduardo. (2019). El género de los cuidados - The gender of care: Repertorios emocionales y bases morales de la microsolidaridad. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 166, 153-168. <https://www.jstor.org/stable/26633337>
- Strauss, Anselm y Corbin, Juliet (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia, 21-25.
- Tassinari, Arianna y Maccarrone, Vincenzo (2020). Riders on the storm: Workplace solidarity among

gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34(1), 35-54.

Ticona, Julia y Mateescu, Alexandra (2018). Trusted strangers: Carework platforms cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20(11), 4384-4404.

Tilly, Charles y Wood, Lesley (2000). *Los movimientos sociales 1768-2008. Desde sus orígenes a facebook*. Barcelona: Editorial Crítica.

Vega, Cristina, Raquel Martínez-Buján y Myriam Paredes (eds.) (2018). *Experiencias y vínculos cooperativos en el sostenimiento de la vida en América Latina y el sur de Europa*. Madrid: Traficantes de sueños.

Véras de Oliveira, Roberto y Bridi, Maria (2024). Introdução Capitalismo de plataforma no contexto latino-americano: reconfigurações do trabalho e precariedade. *Revista Brasileira De Sociologia - RBS*, 11(29), 5-13. <https://doi.org/10.20336/rbs.988>

Vergès, Françoise (2022). *Una teoría feminista de la violencia Por una política antirracista de la protección*. Madrid: Akal.

Visser, Jelle. (2019). Trade unions in the balance. *ILO ACTRAV*, Working Paper. Ginebra: ILO.

Williams, Fiona. (2009). Claiming and framing in the making of care policies: The recognition and redistribution of care. Conferencia presentada en The Political and Social Economy of Care, UNRISD, Barnard College, Columbia University, Nueva York.

Acerca de las autoras

MA. SUSANA ROSALES PÉREZ es investigadora postdoctoral en El Colegio de México (Centro de Estudios Demográficos Urbanos y Ambientales). Es doctora en Antropología Social por la Escuela Nacional de Antropología e Historia en la Ciudad de México. Sus principales líneas de investigación son mujeres rurales, mercados de trabajo, nuevas ruralidades, economías populares, género, y violencia.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Rosales, Ma. Susana. (2024). Trabajar en el mercado: Condiciones sociolaborales de comerciantes de mercados públicos en la Ciudad de México. *Alteridades*, 68, jul-dic.
2. Rosales, María Susana. (2024). Género, agencia y religión: Participación religiosa de las mujeres rurales en grupos religiosos pentecostales fronterizos. *Nueva Antropología*, 98.

MAGALI MAREGA es investigadora postdoctoral en el Seminario sobre Trabajo y Desigualdades de El Colegio de México. Es doctora en Antropología por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (Ciesas-Ciudad de México). Sus líneas de investigación refieren a trabajo, feminismos, sindicalismo, reproducción social, economías populares y género.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Vitali, Sofía, & Marega, Magali. (2023). Trabajo y prácticas de sostenibilidad de la vida en el sector agroindustrial bananero en Ecuador. *Eutopía. Revista de Desarrollo Económico Territorial*, 24.
2. Marega, Magali, & Vera, Cristina. (2023). Mujer andamio, mujer comal: Trabajo de mujeres y politicidad doméstica-comunitaria en torno a la sostenibilidad de la vida en colonias populares de Puebla y Zona Metropolitana del Valle de México. En N. Tassi, V. Gago, & C. Cielo (Eds.), *Economías populares: Una cartografía crítica latinoamericana*. Buenos Aires: CLACSO.