

Mujeres trabajadoras en plataformas digitales. Ganarse la vida entre la precariedad y las desigualdades de género

Women workers on digital platforms. Earning a living between precariousness and gender inequalities

Miguel Ángel Díaz Santana

Investigador independiente

Ciudad de México, México

miguel.diaz@estudiante-flacso.mx

<https://orcid.org/0009-0008-4814-9986>

Rosario Aparicio López

El Colegio de México

Ciudad de México, México

mrparicio@colmex.mx

<https://orcid.org/0000-0002-9175-7054>

Resumen: En este trabajo analizamos las experiencias de mujeres trabajadoras en plataformas digitales. En primer lugar, mostramos algunas de sus formas de organización y sus acciones colectivas. En segundo lugar, mostramos algunas desventajas que viven las mujeres al realizar su trabajo en las aplicaciones de reparto de comida. La metodología es de corte cualitativo y cuantitativo. Para el enfoque cualitativo utilizamos la información de un Mapeo Nacional que se realizó en 2023, donde se entrevistó a líderes y lideresas de diferentes organizaciones y colectivos del país. Para el cuantitativo, se utilizaron datos de una encuesta levantada en 2020 por El Colegio de México donde se entrevistó a personas trabajadoras en reparto de comida a domicilio en la Ciudad de México.

Palabras clave: plataformas digitales, precariedad laboral, derechos laborales y desigualdades de género.

Abstract: *In this paper we analyze the experiences of women workers in digital platforms. First, we show some of their forms of organization and their collective actions. Secondly, we show some disadvantages that women experience when performing their work in food delivery apps. The methodology is qualitative and quantitative. For the qualitative approach, we used information from a National Mapping carried out in 2023, where we interviewed leaders from different organizations and collectives in the country. For the quantitative approach, we used data from a survey conducted in 2020 by El Colegio de México, where we interviewed people working in food delivery in Mexico City.*

Keywords: *digital platforms, labor precariousness, labor rights and gender inequalities.*

Introducción

En México las plataformas digitales de reparto de alimentos y transporte de pasajeros hicieron su aparición hace aproximadamente una década. Debido a sus bajas barreras de acceso, para muchas personas se han convertido en una opción laboral, además, su aparente flexibilidad de horarios y las remuneraciones relativamente buenas, en el contexto del mercado laboral mexicano, hacen atrayente este tipo de trabajo para muchas personas. A pesar de estas ventajas, el trabajo en plataformas digitales continúa precario. Sin embargo, en octubre de 2024 la presidenta Claudia Sheinbaum presentó una iniciativa de regulación para el trabajo en plataformas de tareas de ejecución local. Dicha iniciativa contempla la obligatoriedad de inscripción de los trabajadores en la seguridad social y el reconocimiento de la relación laboral cuando se obtenga al menos un salario mínimo.

En América Latina, autores como Haidar, Menéndez & Arias (2020) en Argentina, Antunes (2020) y Oliveira & Bridi (2023) en Brasil y Alba, Bensusán & Vega (en prensa) en México, han contribuido a entender cómo se desarrolla el trabajo en plataformas en distintos países de la región. Aunque son todavía muy escasas las investigaciones con enfoque de género, los trabajos de Hidalgo, 2021; Micha, Pereira & Poggi, 2021; Alba & Aparicio, 2022 y 2023; Piedra, 2022; Brossi, Castillo & Cortés, 2023 y Muñoz, 2023, han permitido conocer un poco más sobre quiénes son las mujeres que trabajan para las plataformas digitales y algunas de sus condiciones laborales. Y sobre los diferentes tipos de violencia de género que enfrentan las mujeres en el contexto del trabajo digital, encontramos la investigación de Barzilay & Ben-David 2017.

Por lo anterior, el objetivo de esta investigación es generar información que ayude a identificar las condiciones de trabajo de las mujeres que participan en plataformas digitales, presentando algunas de sus experiencias ante la precariedad laboral, en la lucha

por sus derechos laborales y frente a la violencia de género que sufren al realizar su trabajo.

La metodología utilizada en este trabajo es de corte cualitativo y cuantitativo. Para la parte cualitativa se recupera la información y algunos testimonios de las entrevistas realizadas en un Mapeo Nacional levantado en 2023, en donde entrevistamos a 12 líderes y lideresas de organizaciones y colectivos de personas trabajadoras en plataformas digitales en siete estados del país: Baja California, Chihuahua, Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Puebla y Yucatán.¹ La elección de los estados se hizo de acuerdo con la disposición de las y los representantes de las organizaciones y colectivos a ser entrevistados. Otros estados en los que se solicitaron entrevistas fueron: Morelos, Oaxaca y San Luis Potosí, pero no obtuvimos respuesta de los representantes de las organizaciones. En la parte cuantitativa se presentan algunos de los resultados que arrojó la Encuesta levantada por El Colegio de México en 2020 con 1008 personas repartidoras de la Ciudad de México.² Dentro de las limitaciones metodológicas de esta investigación podemos comentar que los datos de ambas fuentes no son comparables por los objetivos de cada levantamiento y por el número de personas entrevistadas. En el Mapeo Nacional 2023 se entrevistó solo a líderes y lideresas que pertenecen a alguna

¹ Agradecemos al Solidarity Center Oficina México por permitirnos utilizar la información del Mapeo Nacional de Organizaciones de Personas Trabajadoras en Plataformas Digitales realizado por Rosario Aparicio López (El Colegio de México) y Miguel Ángel Díaz Santana (FLACSO México).

² El estudio se titula *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* en la Ciudad de México. Fue coordinado por Carlos Alba, Graciela Bensusán y Gustavo Vega a quienes agradecemos por permitirnos utilizar los datos de la encuesta. El equipo de investigación estuvo constituido por: Rosario Aparicio López (El Colegio de México), Ilán Bizberg (El Colegio de México), Francisco Campos (Universidad de Georgetown), Miguel Ángel Díaz Santana (FLACSO México), Nelson Florez (FLACSO México), Edith Pacheco Gómez (El Colegio de México), Landy Sánchez (El Colegio de México) y Héctor Santos (Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora).

organización, colectivo o asociación y no es representativo para todo el país. En la Encuesta levantada en la Ciudad de México se entrevistó únicamente a personas repartidoras y es representativa para la ciudad. Sin embargo, ambas fuentes de datos son complementarias pues proporcionan información que amplía el panorama sobre el mundo de trabajo en plataformas digitales en México.

El artículo está dividido en tres secciones. En la primera sección presentamos una discusión sobre el trabajo en plataformas digitales y su relación con la precariedad laboral retomando a algunos de los autores y autoras que han estudiado el fenómeno del trabajo plataformizado (Srnicsek, 2018; Wood et al., 2019; CEPAL/OIT, 2019; Haidar, Menéndez & Arias, 2020, y Shor, et al., 2020). Para entender cómo surgen las desigualdades de género recurrimos a Mies, 1999 y Federici, 2018 para entender cómo la división sexual del trabajo ha colocado a las mujeres en desventaja en el mercado laboral formal. En la segunda sección presentamos las experiencias de 12 líderes y lideresas que pertenecen a organizaciones, colectivos o asociaciones de Baja California, Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Puebla y Yucatán, resultado del Mapeo Nacional 2023, enfocándonos en tres puntos: sus experiencias en el trabajo en plataformas digitales, su evaluación del trabajo en plataformas respecto a otros trabajos y las redes sociales y el compañerismo al interior de las organizaciones. Finalmente, en la tercera sección, presentamos algunas de las desigualdades de género que identificamos en el trabajo que realizan las mujeres repartidoras en la Ciudad de México considerando tres puntos: la desventaja que viven las mujeres frente a los hombres para seguir preparándose; la discriminación salarial algorítmica y la violencia de género. Entre las autoras y autores que nos ayudan a entender cómo surgen estas desigualdades se encuentran Carrasco, 2006; Barzilay & Ben-David, 2017; García, 2019; Pérez Orozco, 2005, 2006, 2016; Cook et al., 2018; Arruzza & Bhattacharya, 2020; Micha, Pereira & Poggi, 2021 y Dubal, 2023.

Con este estudio esperamos visibilizar algunas de las principales formas de organización de las personas conductoras y repartidoras en el país y visibilizar algunas de las desigualdades de género que se reproducen en este tipo de trabajos.

I. Plataformas digitales, precariedad laboral y género

Las plataformas digitales tienen la posibilidad de coordinar la oferta de bienes y servicios con una precisión nunca vista y utilizar esta información como una ventaja frente a negocios no mediados por plataformas (Srnicsek, 2018). Su aparición en el mundo del trabajo se puede entender como una continuación de la liberalización de las relaciones laborales caracterizada por el impulso que el capital hace del avance tecnológico para prescindir de mano de obra mediante la automatización; la flexibilización del empleo que precariza el trabajo; la descentralización de los procesos productivos que hace posible aprovechar ventajas salariales y fiscales y la integración de mercados laborales globales que trastocan las fronteras entre países y entre lo legal e ilegal (Juárez Sánchez, 2006).

En general, la multiplicidad de plataformas se traduce en la existencia de una fuerza laboral heterogénea y, por lo tanto, en diferentes condiciones laborales y niveles de precariedad. Sin embargo, las plataformas aquí analizadas ejercen funciones que han sido identificadas como atribuciones del empleador (CEPAL/OIT, 2019) como son: obligar a los trabajadores a portar mochilas que los identifican con la empresa; bloquear permanentemente a los trabajadores sin dar ninguna explicación; fijar las remuneraciones según su conveniencia sin negociarlo con los trabajadores; y tener la posesión de la información logística producida por la plataforma (número de viajes, duración, zonas de mayor demanda, etc.) lo cual le permite controlar el trabajo. En contraposición, los trabajadores no tienen acceso a esta información.

Además, las plataformas sancionan a los trabajadores cuando su tasa aceptación de viajes o pedidos cae por debajo de un umbral que la mismas establecen, la sanción consiste en bloquearles de la plataforma por horas o días. Por lo tanto, la flexibilidad horaria que las plataformas pregonan para no reconocerse como empleadores es relativa. Por último, se ha identificado que las plataformas bloquean a los trabajadores que se organizan para reclamar derechos laborales (Haidar, Menéndez & Arias, 2020). Estas afirmaciones aplican, principalmente, para las personas trabajadoras cuya única fuente de ingresos es el trabajo en plataformas. Se ha encontrado también que aquellas personas trabajadoras para quienes el trabajo en plataformas representa solo una fuente complementaria de ingresos, este trabajo es más satisfactorio, gozan de mayor autonomía y ganan más por hora que aquellos para los que el trabajo en plataformas representa su única fuente de ingresos (Shor, et al., 2020).

Vinculando la situación de precariedad del trabajo en plataformas digitales con la división sexual del trabajo, para algunas teóricas feministas esta división ha generado desigualdades estructurales en la incorporación de las mujeres en actividades fuera del espacio doméstico (Mies, 1999 y Federici, 2018) pues ha relegado a las mujeres al hogar en donde realizan trabajo doméstico, de cuidados y emocional no remunerado, mientras que los hombres son asociados con el trabajo productivo y remunerado fuera del hogar. Aunque actualmente la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado, la división sexual del trabajo persiste, manifestándose en una segregación ocupacional y una persistente brecha salarial, ya que las mujeres continúan asumiendo una carga mayor de trabajo no remunerado y, como consecuencia, se concentran en sectores informales o menos valorados económicamente.

Hasta 2019, la tasa de participación laboral de las mujeres en México era de 45% contra 77% para los hombres (Banco Mundial, 2020). Si bien, esto es un

avance al compararlo con la tasa de participación de las mujeres que los años cincuenta del siglo pasado era apenas de 13.3% (Pedrero & Zenteno, 2005) las desigualdades de género siguen presentes en el mundo del trabajo.

Santoyo y Pacheco (2014) señalan dos factores que explican el aumento de la participación laboral de la mujer en México. El primero es el estancamiento económico del país a partir de la década de los ochenta del siglo pasado que ocasionó que las mujeres tuvieran que salir a trabajar para completar el ingreso familiar ya que un solo ingreso dejó de ser suficiente. Otro factor es el cambio cultural mediante el que la sociedad comenzó a aceptar que las mujeres se desarrollaran profesionalmente y no tuvieran a la maternidad y las labores del hogar como único horizonte de vida. Esto se corrobora por el descenso de la natalidad que pasó de un promedio de 6.6 hijos por mujer en 1970 a 3.4 en 1990 y a 2.08 en 2020 y el aumento de la edad a la que las mujeres tienen a su primer hijo. A pesar de estos avances, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el primer trimestre de 2024 en México las mujeres que realizan un trabajo remunerado dedican 24 horas semanales a tareas de trabajo reproductivo en el hogar mientras que los hombres solo ocho. Asimismo, la tasa informalidad laboral de las mujeres es de 54% mientras que la de los hombres es de 48%.

Para Mies (1999) una de las estrategias para ocultar el trabajo productivo de las mujeres es a través de la flexibilización laboral:

No solo las mujeres se ven arrojadas fuera del sector formal —como ya pasó hace tiempo con las mujeres indias— sino que estas son reintegradas en el desarrollo capitalista mediante un amplio abanico de relaciones de producción informales, no organizadas y sin ningún tipo de protección legal, que van desde el trabajo a tiempo parcial, mediante el trabajo a destajo o el trabajo a domicilio por obra, hasta el trabajo no remunerado en los vecindarios (Mies, 2019, p. 239).

La división sexual del trabajo la observamos en el trabajo que realizan las mujeres en las plataformas digitales, pues además de contribuir para la reproducción social a través del trabajo no remunerado en sus hogares y con el reparto de comida, su trabajo es poco valorado por el conjunto de actores que se benefician de este modelo de negocio. Por un lado, las plataformas continúan sin reconocer la relación de subordinación, los restauranteros no se han manifestado a favor de una regulación y las personas usuarias de este servicio desconocen totalmente la situación de precariedad de este tipo de trabajos.

II. Regulaciones y acción colectiva

En el contexto internacional, en el caso de las plataformas de trabajo en línea, muchas empresas de países del Norte Global han encontrado mano de obra abundante y barata en países angloparlantes del Sur Global como Nigeria, Ghana, India y Filipinas para la realización de tareas (desempeñadas vía remota) de diseño, programación, traducción entre otras lo cual ha generado una carrera hacia abajo en las remuneraciones debido a la disposición de muchos trabajadores para cobrar remuneraciones muy bajas con tal de obtener el trabajo (Anwar & Graham, 2020). Por otro lado, en lo relativo a las tareas de ejecución local como el trabajo de reparto y taxi, en los países del Norte Global estos trabajos son realizados en altas proporciones por trabajadores inmigrantes, sin otras opciones laborales, provenientes de países del Sur Global.

A su vez, en los países del Sur Global el trabajo en plataformas digitales se ha convertido en una opción apreciada por la población y poco cuestionada respecto a la falta de derechos laborales. Mientras que en los países del Norte Global –con una mayor cultura de derechos laborales y un sindicalismo más fuerte– el trabajo en plataformas ha sido objeto de mayor debate y algunas regulaciones, aunque aún insuficientes.

En 2024 se aprobó la *Directiva de Trabajo en Plataformas* por parte del Parlamento Europeo que dispone cinco criterios sobre las características de la relación entre personas trabajadoras y plataformas de los cuales basta que se cumplan dos para reconocer la relación de empleo. Además, prohíbe que las plataformas recaben y manejen datos de sus trabajadores que no sean estrictamente relacionados con el trabajo.³

Lamannis (2023) identificó la existencia de 52 acuerdos colectivos en países de Europa occidental entre trabajadores y plataformas, la mayoría en el sector de reparto de alimentos. Asimismo, Bensusán y Díaz Santana (en prensa) han documentado la existencia a nivel global (hasta 2023) de 128 casos de demandas en contra de las plataformas digitales ante tribunales laborales para que reconozcan a las personas trabajadoras como subordinadas. En 84 casos la justicia falló a favor y en 44 en contra. Europa fue la región con más casos (80) seguida de Latinoamérica con 23. En muchos países se han estipulado algunas regulaciones para los trabajadores de plataformas, aunque sin modificar el estatus laboral.

En cuanto a la acción colectiva, en la mayoría de los países donde operan las plataformas los trabajadores se han agrupado en organizaciones, colectivos o asociaciones para cuidarse entre sí –tanto de ataques de taxistas que se oponen a este modelo de negocio como de la delincuencia– así como para luchar por mejorar sus condiciones laborales. En algunos casos estas organizaciones se han conformado como sindicatos, para otras organizaciones esta opción ha sido bloqueada por las autoridades laborales mientras que otras no han mostrado interés en la vía sindical.

³ Las normas de la UE sobre el trabajo en plataformas digitales se pueden consultar en el siguiente enlace: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/platform-work-eu/>

Entre los temas a regular sobre la influencia de la tecnología en el futuro del trabajo se pueden mencionar: la regulación del alcance e intensidad de las técnicas de vigilancia, el tratamiento de los datos recabados por las plataformas, la posibilidad de que el modelo de negocio de las plataformas se extienda a otras industrias, la manera de garantizar una distribución justa de los dividendos dados por el progreso tecnológico y cómo adaptar los sistemas de bienestar para que los trabajadores atípicos no queden en la desprotección (Aloisi & Di Stefano, 2022).

Para ilustrar algunas de las acciones colectivas que se están realizando en México, a continuación, se muestran algunos de los resultados del Mapeo Nacional que se llevó a cabo entre agosto y noviembre de 2023, donde se realizaron entrevistas a líderes y lideresas agrupados en organizaciones, colectivos o asociaciones. Los estados en donde se pudieron realizar entrevistas fueron Baja California, Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Puebla y Yucatán. El objetivo fue identificar sus intereses organizativos, sus reivindicaciones y demandas laborales, poniendo especial atención en aquellas que colocan en el centro de sus demandas la regulación del trabajo en plataformas y la reivindicación de la relación laboral con las plataformas digitales. Aunque en dicha investigación la participación de los hombres fue mayor, también se encontró a lideresas participando en dichas organizaciones y de quienes recogemos algunos testimonios que nos sirven para profundizar un poco más sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en las plataformas digitales.

El instrumento utilizado para las entrevistas fue un cuestionario semi-estructurado con una duración de aproximadamente 40 minutos. La estrategia de identificación de las personas informantes fue por medio de la técnica de bola de nieve, a través de la cual se solicitó apoyo a las personas entrevistadas para localizar y recomendar a otras personas hasta formar una cadena de informantes. En total se realizaron 12 entrevistas, ocho fueron con hom-

bres y 4 con mujeres. Del total, tres se realizaron presencialmente (una Guadalajara, una en Puebla y otra en Toluca), cuatro a través de la plataforma *Zoom* y otras cinco por llamada telefónica. El primer contacto lo obtuvimos a través de los miembros de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA) que amablemente nos compartieron sus contactos para comenzar con el estudio.⁴

Identificación de las personas entrevistadas

En total se entrevistó a doce líderes y lideresas en siete estados del país: Baja California, Chihuahua, Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Puebla y Yucatán como se muestra en la *tabla 1*.

Por medio de las entrevistas pudimos corroborar que para ocho de las personas entrevistadas su única actividad dentro de las plataformas era la de conductores y conductoras, otras dos eran personas conductoras y repartidoras y solo dos eran únicamente repartidores. Como ya se identificó en otros estudios, hay una brecha de género muy marcada en el trabajo en las plataformas digitales (Alba & Aparicio, 2022), ya que este trabajo es mayoritariamente masculino, así también lo muestran los datos de las entrevistas levantadas en esta investigación.

Por sus edades, podemos identificar que son personas adultas jóvenes (véase gráfica 1). También se pudo verificar que las personas conductoras son mayores que las personas repartidoras, tal como se muestra en el estudio coordinado en la Ciudad de México por Alba, Bensusán & Vega, (en prensa), el cual muestra que los varones que trabajan repartiendo comida a domicilio por plataformas digitales son muy jóvenes.

⁴ Agradecemos a Sergio Guerrero, Secretario Nacional de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación, por compartirnos los primeros contactos para comenzar con el Mapeo.

Cuadro 1. Personas entrevistadas y agrupación a la que pertenecen, 2023

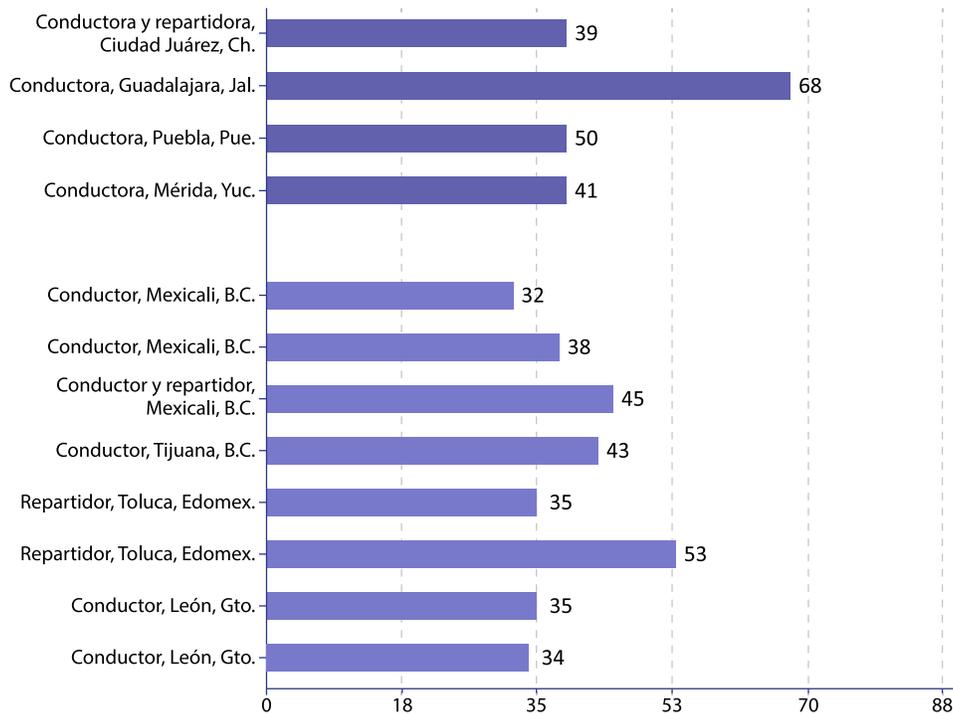
	<i>Ocupación</i>	<i>Ciudad</i>	<i>Edad</i>	<i>Agrupación</i>
1	Conductor	Mexicali, Baja California	32	Élite
2	Conductor	Mexicali, Baja California	38	Cholos Drivers
3	Conductor y repartidor	Mexicali, Baja California	45	Unión de Administradores de App Mexicali (UDAM)
4	Conductor	Tijuana, Baja California	43	Apoyo Uber-Didi Tijuana
5	Conductora y repartidora	Ciudad Juárez, Chihuahua	39	Conductores por Juárez
6	Repartidor	Toluca, Estado de México	35	Hermandad Delivery
7	Repartidor	Toluca, Estado de México	53	Hermandad Delivery
8	Conductor	León, Guanajuato	35	La 04
9	Conductor	León, Guanajuato	34	Unión Antiasalto Exclusive
10	Conductora	Guadalajara, Jalisco	68	Grupo Universal de Emergencia (GUE)
11	Conductora	Puebla, Puebla	50	Cinco Diamantes
12	Conductora	Mérida, Yucatán	41	Unión de Trabajadores de Aplicación Digital del Estado de Yucatán (UTADY)

Fuente: elaboración propia con datos del Mapeo nacional de organizaciones de personas trabajadoras de plataformas digitales, 2023.

Experiencias en el trabajo en las plataformas digitales

Entre las principales razones por las que las personas empezaron a trabajar en las plataformas digitales es porque perdieron su trabajo, otras más

querían independizarse y otras más supieron por colegas o familiares que el ingreso era superior a otros trabajos. Para algunas de las personas entrevistadas el trabajo en las plataformas es su única fuente de ingresos y llegan a trabajar más de

Gráfica 1. Edad y procedencia de las personas entrevistadas, 2023

Fuente: elaboración propia con datos del Mapeo nacional de organizaciones de personas trabajadoras de plataformas digitales.

una jornada laboral, en las entrevistas comentaron que no trabajan más ya que la plataforma los desconecta si cumplen con 12 horas de trabajo continuas. Para otras personas este trabajo complementa su ingreso ya que cuentan con un trabajo formal y trabajan en la noche o en las tardes después de su empleo para las plataformas.

El tiempo que han trabajado para las plataformas va desde dos hasta siete años aproximadamente; ninguna de las personas entrevistadas expresó que este trabajo fuera temporal, de hecho, una de las razones por las que han trabajado durante largos periodos es porque consideran que no ganarían lo mismo en otro trabajo y tampoco podrían administrar su tiempo.

Las mujeres entrevistadas consideran que el trabajo de conductoras y/o repartidoras les permite conciliar sus tiempos con el trabajo no remunerado (de cuidados y doméstico) en sus hogares. Están

conscientes que es un trabajo sin prestaciones, pero a cambio pueden estar al pendiente de sus familias y en algunas emergencias podrían hasta desconectarse para acudir a la escuela de sus hijos e hijas o, en caso de emergencia, llevarlos al médico. Claudia, una conductora de transporte de pasajeros y madre de cuatro hijos lo responde así:

Era difícil cumplir con las obligaciones teniendo un trabajo con horarios estables, muchas veces tener que doblar turnos. Llegan las plataformas a (su ciudad) y algunas amigas entran y les empieza a ir bien. A mí me daba miedo el tema de ser independiente, ya no tengo aguinaldo ya no tengo prestaciones, pero fue más fuerte la necesidad de cumplir con los chicos, entonces me decidí a incursionar en las plataformas (Claudia, conductora de Uber y Didi).⁵

⁵ Los nombres de las mujeres entrevistadas fueron cambiados

Una de las conductoras, de casi 70 años, comentó durante la entrevista que después de mucho tiempo de buscar trabajo y no encontrar, debido a su edad, pudo rentar un coche y trabajar como conductora, le gusta mucho, aunque ha sufrido discriminación por parte de usuarios que la ofenden por su edad y llegan hasta a regañarla.

Otras personas entrevistadas comentaron que les gustaría contar con una flotilla de coches para ponerlos a trabajar en las plataformas, uno de los entrevistados comentó que un amigo después de trabajar algunos años como conductor ya tiene una flotilla de coches, piensa que para él también es posible hacer ese sueño realidad. Comentó que las plataformas son muy nobles, ya que se puede trabajar en los horarios que mejor se acomoden a las actividades de cada persona. Otro de los entrevistados comentó que cuando comenzó a trabajar como conductor se avergonzaba de este trabajo y no le contó a nadie, sin embargo, después de varios meses se dio cuenta que el trabajo en las plataformas es un trabajo como cualquier otro y ahora disfruta ser conductor.

Evaluación del trabajo en plataformas respecto a otros trabajos

El testimonio más recurrente entre las personas entrevistadas es que lo que más les gusta de trabajar en las plataformas digitales es que pueden administrar su tiempo. Algunas de las personas respondieron que ya saben en qué horarios pueden trabajar para generar un poco más de ingresos y para otras el trabajo en plataformas es su segundo trabajo. Otro de los motivos por los que les gusta

este trabajo es que pueden ganar más que en cualquier otro trabajo formal –iniciativa privada o gobierno– o ejerciendo sus profesiones. Algunas de las personas comentaron que pueden llegar a ganar hasta \$10 000 pesos semanales netos.

Otras más comparten la idea de que al trabajar en una plataforma pueden generar un ingreso y disponerlo el mismo día y no tienen que esperar hasta el día de pago; para las personas que son el sostén económico de su hogar es una ventaja, ya que pueden llevar dinero más fácilmente a sus hogares. Una de las personas entrevistadas comentó que si no tiene dinero puede conseguirlo rápidamente ruleteando porque es un trabajo muy noble. A varias de las personas entrevistadas les gusta trabajar para las plataformas porque en sus propias palabras *“les da para vivir bien”*.

Entre las cosas que menos les gustan es no tener seguridad social y prestaciones de ley, además, comentaron que desde que se implementó el pago en efectivo el trabajo se hizo más inseguro porque traen dinero en efectivo y eso los vuelve más vulnerables a sufrir un robo. Los estados donde el clima es muy caliente los costos del trabajo se elevan, ya que deben mantener el aire acondicionado del coche prendido y cargar gasolina más seguido y eso disminuye sus ganancias, por lo que consideran que su remuneración debería aumentar durante el verano. Sin embargo, argumentaron que las plataformas no han escuchado esta petición.

Las personas repartidoras en motocicleta comentaron que el mantenimiento del vehículo es muy caro y las plataformas no cubren nada del desgaste del mismo, lo cual genera inconformidad entre repartidores y repartidoras. Si bien, algunas veces las plataformas ofrecen bonos (como forma de compensación por las bajas remuneraciones) para ganar estos bonos tienen que cumplir una meta en número de entregas en horarios determinados por las plataformas, pero las conductoras y repartidoras no siempre tienen la disponibilidad para competir

para resguardar su privacidad. A cada persona entrevistada se le entregó un formato de consentimiento en donde le informábamos el objetivo del estudio, que el equipo de investigación utilizaría un teléfono para recolectar sus respuestas y que toda la información sería totalmente confidencial. Les confirmábamos que la entrevista sería grabada y tendría una duración entre 40 y 60 minutos. Además, les comentábamos que podían retirarse de la entrevista en cualquier momento.

por los bonos ya que tienen que atender responsabilidades del ámbito doméstico, como recoger a hijos e hijas de la escuela.

El tema de los derechos y prestaciones laborales empieza a ser un reclamo, sobre todo entre trabajadores de mayor edad, pero en lo inmediato mejorar las remuneraciones y la protección ante la inseguridad son el reclamo principal. En el caso de las mujeres el acoso sexual y la violencia de género son temas que les preocupan y que constantemente son mencionados en las entrevistas.

Al comparar estos hallazgos con los datos de la "Encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2020" coordinada por Haidar *et al.* (2020) que se aplicó a 400 personas repartidoras de plataformas digitales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires entre julio y agosto de 2020, se encuentran similitudes con la Ciudad de México en cuanto al porcentaje de hombres (86%) y mujeres (14%) encuestados, al promedio de horas semanales trabajadas (50 horas) el porcentaje para quienes el trabajo en plataformas representa su única fuente de ingresos (71%), la flexibilidad horaria como lo mejor evaluado del trabajo (74%) y la inseguridad ante robos y accidentes como lo peor (46%). En lo que se observa una gran diferencia es en el origen de los encuestados y encuestadas ya que el 50% no fueron argentinos (40% venezolanos y 10% de otros países) mientras que en la encuesta de la Ciudad de México solo 1.4% de quienes contestaron no fueron mexicanos.

Redes sociales y compañerismo

Todas las personas entrevistadas comentan que han establecido vínculos cercanos con sus compañeros y compañeras de trabajo. Ante la desprotección en que se encuentran (por parte del Estado y las empresas) quienes trabajan en plataformas respondieron que *se tienen a sí mismos*. La organización se facilita porque existen puntos

de espera de pedidos en los que intercambian números de teléfono para integrarse a los grupos de WhatsApp. En el caso de los conductores, algunos crearon grupos de Facebook para comunicarse.

En lo cotidiano las organizaciones y colectivos realizan actividades de cuidado mutuo. Varios grupos de conductores usan la aplicación *Zello* que hace que se escuche todo lo que pasa en el entorno del usuario que lo activa y también proporciona la ubicación en tiempo real. Para las mujeres que trabajan en plataformas digitales la principal motivación para unirse a las agrupaciones es para protegerse del acoso y de los asaltos.

Las agrupaciones también realizan protestas periódicamente ante la inseguridad y bajas remuneraciones. Las protestas consisten en bloqueos de calles o marchas hacia instalaciones de gobierno u oficinas de las empresas de plataformas. En algunos casos las protestas por la inseguridad han llevado a los grupos a establecer mesas de diálogo con autoridades de seguridad pública para expresarles sus inquietudes y llegar a acuerdos para que se refuerce la presencia policial en algunas zonas. En otros casos, las protestas no han tenido ningún efecto en lo relativo a establecer un diálogo con las autoridades. Uno de los líderes entrevistados de Toluca comentó que, como resultado de las mesas de diálogo, la plataforma Didi se comprometió a pagar \$500 pesos a todas las personas repartidoras que tomaran un curso de defensa personal facilitado por Protección Civil y gestionado por la agrupación *Hermandad Delivery*.

Algunos colectivos realizan labor social en sus comunidades, por ejemplo, la organización *Cholos Drivers* se organiza para donar cobijas a personas de la tercera edad en invierno. La *Unión Antiasalto Exclusive* dona juguetes a niños y niñas en época navideña. Las organizaciones comentaron que estas actividades refuerzan el sentido de pertenencia y solidaridad entre las y los integrantes de las organizaciones.

Un caso de particular interés es el de Puebla, donde se creó una alianza de agrupaciones que tiene establecido un tabulador para apoyar al compañero o compañera que haya sufrido un evento importante. Por ejemplo, si llevaron su coche al corralón cada organización dona \$300 pesos, si falleció su cónyuge o algún familiar cercano, cada organización dona \$500 pesos. Este mecanismo permite que la ayuda mutua fluya a pesar de animadversiones o rivalidades que puedan existir.

Referente a la alianza con sindicatos, ninguno de los entrevistados señaló que su agrupación tenga alianza o cuenta con apoyo de algún sindicato, excepto en pocos casos con la *Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación* (UNTA). Tampoco mencionaron alianzas permanentes con asociaciones de la sociedad civil, aunque la mayoría confirmó que estuvo en el evento de la firma del Piso Mínimo en 2022 en la Ciudad de México.

Respecto a la intención de formar un sindicato, aparece como un tema del que se ha hablado poco y, si bien, el rechazo a esa opción parece ser menor con el paso del tiempo, a las agrupaciones parece cohesionarlas más, por el momento, la defensa ante la inseguridad y el aumento en las remuneraciones que la lucha por la obtención de derechos laborales.

III. Desigualdades de género

Hoy en día se cuenta con más información en América Latina sobre las mujeres que trabajan para las plataformas digitales, sobre todo, las de entrega de comida y las de transporte de pasajeros. Recientemente también han surgido investigaciones que analizan las condiciones de trabajo de las mujeres que trabajan para las plataformas que ofrecen servicios de cuidados y de trabajo doméstico remunerado (Poblete, Pereyra & Tizziani, 2024). Para profundizar sobre las condiciones de trabajo de las mujeres repartidoras y conductoras los trabajos de Hidalgo, 2021; Micha, Pereira & Poggi, 2021; Alba & Aparicio, 2022 y

2023; Piedra, 2022; Brossi, Castillo & Cortés, 2023 y Muñoz, 2023 ofrecen información que permite conocer más sobre quiénes son las mujeres que trabajan para las plataformas digitales en América Latina.

Como ya ha sido documentado, el auge del trabajo en plataformas permitió que las mujeres que habían perdido su empleo por causa de la pandemia de la covid-19 se emplearan de forma muy rápida. De acuerdo con los datos registrados en el estudio de Alba, Bensusán & Vega (en prensa), casi el 50% de las mujeres que eran repartidoras de comida se habían registrado en 2020 durante la pandemia, quienes además consideraban a este trabajo como su principal fuente de ingresos. Tomando los datos de dicho estudio, en esta tercera parte nos interesa realizar un análisis sobre las condiciones laborales de las mujeres que trabajan para las plataformas digitales en la Ciudad de México, considerando que la misma situación podría repetirse en algunas ciudades de América Latina y en el país. Partimos del supuesto de que además de ser trabajos precarizados reproducen desigualdades de género.

Identificación de las personas encuestadas en la Ciudad de México

En la *tabla 1* presentamos algunas características de las personas repartidoras por sexo. En primer lugar, deseamos resaltar que el trabajo en plataformas es un trabajo masculinizado, los datos de la encuesta lo confirman pues el 80% fueron varones y apenas un 20% mujeres. En la misma tabla se observa que los hombres repartidores son muy jóvenes, casi 42% tiene menos de 26 años, contrario a lo que sucede en otros países de América Latina, por ejemplo, Argentina y Brasil, en donde la mayor proporción de varones tiene entre 26 y 44 años (Abílio, *et al.* 2020; UFBA, 2020; Díaz Santana, 2021; Santos, 2021 y Aparicio & Díaz Santana, en prensa).

También se observa que la edad preponderante de las mujeres está entre los 26 y 40 años, es decir, son más grandes que los hombres (véase tabla 1). Desde

un enfoque interseccional, podríamos afirmar que, además de todas las discriminaciones que ya enfrentan, la edad puede ser un factor por el que también vivan más fuertemente la discriminación.

Sobre la escolaridad, vale resaltar que cuando los niveles de escolaridad son más bajos el porcentaje de mujeres es mayor y, por el contrario, en los niveles más altos la presencia de hombres aumenta ligeramente.

Estudiar y trabajar

Otra desigualdad la observamos en las oportunidades que tienen los varones de seguir estudiando aun cuando tienen que trabajar (véase tabla 2). La encuesta reveló que es mayor el porcentaje de hombres que estudian y trabajan que el de las mujeres. Esta desigualdad puede estar relacionada con el hecho de que es mayor el porcentaje de mujeres que tiene dependientes económicos

Tabla 1. Características de las personas trabajadoras por plataformas digitales en la Ciudad de México, 2020

	<i>Hombres (%)</i>	<i>Mujeres (%)</i>
Sexo	80%	20%
Edad		
Menores de 26 años	41.8	30.3
Entre 26 y 40 años	40.9	44.7
Mayores de 40 años	17.3	25.0
	100.0	100.0
Grado máximo de estudios		
Primaria	2.1	1.6
Secundaria	22.2	25.5
Carrera técnica	2.8	3.2
Bachillerato tecnológico o comercial	12.9	13.3
Preparatoria	38.9	38.3
Licenciatura	20.6	18.1
Posgrado	0.2	0.0
No contestó	0.2	0.0
	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la Encuesta a persona repartidoras de la Ciudad de México. El Colegio de México, 2021.

(74.5%), ya que, además de estar obligadas a llevar el sustento económico a sus hogares también tienen que encargarse de los cuidados de las personas a su cargo (hijos e hijas, personas adultas mayores y personas con discapacidad). Como varias teóricas feministas lo han mencionado, el trabajo de cuidados como sostenimiento de la vida es el eje central que perpetúa las desigualdades de género (Carrasco, 2006; García, 2019; Pérez Orozco, 2005, 2006, 2016; Arruzza & Bhattacharya, 2020). Por su parte, un porcentaje un poco mayor de los hombres puede conciliar el trabajo de reparto con los estudios. Otro dato importante que arrojó la encuesta es que las mujeres dejaron de estudiar porque se

embarazaron, mientras que para los hombres una de las principales razones de abandonar la escuela es porque no les gustaba el estudio (Alba, Bensusán y Vega, en prensa).

Discriminación salarial algorítmica

Varios estudios han identificado que en las plataformas digitales también existe la brecha salarial de género. Entre las razones por las que las mujeres ganan menos que los hombres se puede mencionar que ellos trabajan más de noche y en zonas peligrosas, lo cual es mejor remunerado por las plataformas. Asimismo, el hecho de que las mujeres interrumpen con más frecuencia su jornada laboral lo cual dis-

Tabla 2. Personas repartidoras que estudian y trabajan y tienen dependientes económicos en la Ciudad de México, 2020

	<i>Hombres (%)</i>	<i>Mujeres (%)</i>
<i>Tiene dependientes económicos</i>		
No tiene	30.1	25.5
Sí tiene	69.9	74.5
	100.0	100.0
<i>Personas que estudiaban y trabajaban</i>		
Sí estudia y trabaja	20.2	14.9
Solo trabaja	79.8	85.1
	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la Encuesta a persona repartidoras de la Ciudad de México. El Colegio de México, 2021.

minuye su posibilidad de obtener bonos. Otra razón es que las mujeres tienen menos acceso a vehículos motorizados debido quizá a factores socioculturales o estereotipos de género (Cook *et al.*, 2018 y Micha *et al.*, 2021).

En nuestro estudio, también se observa esa brecha salarial, pues otra desventaja que encontra-

mos es que es más frecuentemente que las mujeres realicen las entregas de comida en bicicleta o a pie, mientras que los hombres las realizan en motocicleta (véase tabla 3). El uso de la bicicleta representa varias desventajas para las mujeres, la primera es que realizan un número menor de entregas y, por lo tanto, es menor su ingreso, y la segunda, es el des-

gaste físico, ya que tienen que pedalear aproximadamente ocho horas diarias con una hora de descanso por día (Florez & Pacheco, en prensa).

También encontramos que un porcentaje de mujeres realiza las entregas a pie o en transporte público (29.3%) con una gran diferencia frente a los hombres (8.2%) (véase tabla 3). Resulta importante reconocer que estas mujeres son las que arriesgan doblemente su vida por llevar un ingreso a sus

hogares, frente a un accidente y a una posible agresión sexual.

Otro estudio sobre personas con altos niveles de escolaridad y profesionistas que trabajan en plataformas digitales encontró que en promedio las mujeres ganan un 37% menos por hora trabajada pese a realizar las mismas tareas que los hombres con el mismo nivel educativo y la misma experiencia. Esto se explica porque, en general, las mujeres aceptan tarifas más bajas que los hombres

Tabla 3. Transporte utilizado en las entregas e ingresos de las personas trabajadoras en plataformas digitales en la Ciudad de México, 2020

	<i>Hombres (%)</i>	<i>Mujeres (%)</i>
<i>Principal transporte utilizado para las entregas</i>		
Motocicleta	58.5	26.6
Bicicleta	30.9	32.4
Trabajo a pie (transporte público)	8.2	29.3
Auto o coche	2.4	11.7
	100.0	100.0
<i>Ingresos semanales</i>		
No obtuvo ingreso	0.2	0.0
\$1,000 o menos	13.8	23.4
Entre \$1,001 y \$2,000	37.2	42.0
Entre \$2,001 y \$3,000	28.8	22.9
Entre \$3,001 y \$4,000	13.3	10.1
Más de \$4,000	6.2	1.6
No contestó	0.5	0.0
	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la Encuesta a persona repartidoras de la Ciudad de México. El Colegio de México, 2021.

por el mismo trabajo, lo cual puede deberse a que tienen mayor urgencia de obtener un ingreso que los hombres y a que en el mercado laboral tiene menos oportunidades (Barzilay & Ben-David, 2017). En Filipinas e Indonesia las mujeres que trabajan en plataformas como choferes usando la motocicleta reportan una alta cancelación de viajes por parte de clientes varones cuando verifican que son mujeres, así como también clientes que se ofrecen a manejar ellos mismos porque no confían en ser pasajeros de una mujer (Fairwork Foundation, 2023).

Dubal (2023) acuñó el término de *discriminación salarial algorítmica* para dar cuenta de la práctica de las plataformas digitales consistente en personalizar la remuneración ofrecida a sus trabajadores con base en el conocimiento de sus hábitos de trabajo posibilitado por la información recabada por la aplicación. De esta forma pueden ofrecer a un trabajador la remuneración más baja que saben que aceptará o identificar su meta monetaria diaria y retardar el tiempo de mandarle el último viaje o pedido del día cuando esté cerca de completar su meta con el objetivo de tenerle el mayor tiempo posible a disposición. Se puede inferir que quienes aceptan remuneraciones más bajas y quienes se quedarán a disposición de la plataforma por más tiempo serán aquellas personas con mayor urgencia económica, como madres solteras sin otro ingreso o población migrante sin posibilidad de tener un trabajo formal. Por lo que esta práctica reproduce la desigualdad social (de género, de raza o de condición migratoria) además de violar el principio de *“mismo salario por mismo trabajo”*. Asimismo, es una manera de coordinar el trabajo sin dar órdenes directamente.

Violencia de género

Uno de los principales riesgos a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras en plataformas digitales son los sistemas de geolocalización que permiten a los usuarios ubicar a las trabajadoras en tiempo real. Este hecho resulta potencialmente inseguro para su integridad pues los clientes conocen el sexo

y el momento exacto en que llegará su pedido o el auto solicitado. Cuando las mujeres se sienten en riesgo y cancelan un viaje o pedido, las plataformas las sancionan, mientras que a los clientes rara vez se les bloquea por tener conductas de acoso o violencia de género (Fairwork Foundation, 2023).

En nuestro estudio encontramos que otra de las desventajas que enfrentan las mujeres frente a los hombres es la frecuencia con la que viven el acoso sexual, que puede ser ocasionado por los clientes de las plataformas, pero también por parte de sus compañeros repartidores.⁶ Casi un 20.1% de las mujeres que eran repartidoras había sufrido acoso sexual durante su horario de trabajo frente a un 10.5% de los hombres (Alba, Bensusán & Vega, en prensa).

El acoso sexual en las plataformas digitales es una constante. Esto marca una diferencia respecto a las experiencias de hombres repartidores o conductores. Las trabajadoras dependen de las evaluaciones que los clientes hacen de su desempeño para que les sean enviados viajes o pedidos, lo cual puede inhibir que confronten a los clientes que las acosan o que denuncien el acoso sexual ante las plataformas. La OIT (2014) describe al acoso sexual como “cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo” (pp.2).

Sobre el acoso sexual, una entrevistada en el Mapeo Nacional nos comentó lo siguiente:

A: Sí ocurren situaciones de acoso, una compañera me contó que llegó a dejar un

⁶ En el marco del proyecto *El futuro del trabajo con derechos laborales*, en 2021 se realizó una cápsula bajo la coordinación del Seminario sobre Trabajo y Desigualdades de El Colegio de México, que contiene algunos testimonios de repartidoras en la Ciudad de México en donde narran los tipos de violencia a los que se enfrentan cuando realizan su trabajo. El video se puede ver en <https://www.youtube.com/watch?v=ke7eZlqLJec>

pedido y el cliente la recibió desnudo... así pasa o luego hay clientes que quieren que una entre a su casa.

E: ¿Las plataformas las apoyan en estos casos?

A: No, muchas no denuncian por miedo a que les vaya peor que las tachen de conflictivas y las bloqueen de la plataforma (Adriana, repartidora de Uber Eats).

Como cualquier tipo de violencia de género, la presencia de acoso sexual por parte de clientes hacia conductoras y repartidoras e incluso por parte de colegas es un factor que puede desmotivar a las mujeres a seguir con su trabajo o las orille a limitar sus horarios o dejar de trabajar.

Conclusiones

El momento que vive el país parece propicio para seguir construyendo alianzas y concientización con colectivos de personas trabajadoras de plataformas digitales. Si bien las principales demandas son mejores remuneraciones y seguridad, el tema de los derechos laborales aparece ya como una inquietud a explorar entre varias de las personas entrevistadas en el Mapeo Nacional 2023. La organización de los trabajadores ya existe, aunque no totalmente para luchar por derechos laborales sino para protegerse de la delincuencia. Sin embargo, la narrativa de las plataformas que contrapone la obtención de prestaciones de ley a la flexibilidad horaria comienza a perder peso y hay cada vez más personas que reconocen que es posible acceder a los derechos propios de una relación de trabajo subordinado manteniendo la flexibilidad de horarios.

Referente a la situación de las mujeres, diversos factores condicionan su entrada y permanencia en el trabajo en plataformas. Entre los principales factores se encuentran el menor acceso de las mujeres a vehículos motorizados y la violencia de género a la que están expuestas que las inhibe a trabajar en

las noches o en zonas peligrosas, que es cuando las remuneraciones son más altas. Igualmente, la mayor carga de trabajo reproductivo también hace que en general las mujeres tengan jornadas laborales más discontinuas lo cual impacta negativamente en su desempeño para la obtención de bonos. Por otro lado, ante la amenaza de la delincuencia y la violencia de género, el unirse a colectivos o trabajar acompañadas han sido algunas de las acciones que han llevado a cabo ante la inacción de las plataformas. En cuanto a lo positivo para las mujeres está la flexibilidad horaria que les permite cumplir con sus obligaciones familiares de mejor manera que un trabajo con horario fijo.

La posible existencia de una regulación estatal que garantice un salario mínimo y derechos laborales ayudaría a combatir parte de estas desigualdades. Asimismo, las plataformas podrían implementar medidas de seguridad como identificar y bloquear a clientes que cometan acoso y violencia y fomentar una comunicación fluida entre trabajadoras y plataformas para la denuncia de violencia y acoso.

En cuanto a la organización de trabajadores, las agrupaciones de conductores de transporte de pasajeros aparecen más organizadas y estables que las de repartidores. Si bien, existen agrupaciones de personas repartidoras fue más difícil contactarlas, lo cual indica que son organizaciones menos estables que las de personas conductoras. Se puede destacar que algunas de las personas entrevistadas se mostraron abiertas a la idea de formar un sindicato a partir de su organización o colectivo, hecho que antes hubieran considerado impensable por la mala imagen que tienen los sindicatos pero que hoy entienden que es la forma de obligar a las empresas de plataformas a sentarse a negociar para mejorar las condiciones laborales.

Es de esperarse que la reciente propuesta de iniciativa de ley presentada por la presidenta Claudia Sheinbaum sea aprobada a la brevedad por el Poder Legislativo para que el gran contingente de

personas que obtienen ingresos por su trabajo en las plataformas digitales accedan a los derechos y prestaciones que les corresponden.

Referencias

- Abílio, Ludmila; Freitas, Paula; Amorim, Henrique; Cardoso, Ana Claudia; Da Fonseca, Vanessa; Kalil, Renan, & Machado, Sidnei. (2020). Condiciones de trabajo de entregadores vía plataforma digital durante la Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Edición Especial Dossier COVID-19, 1-21. Disponible en: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf>
- Alba, Carlos, Bensusán, Graciela, & Vega, Gustavo. (en prensa). *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*. México: El Colegio de México.
- Alba, Carlos, & Aparicio, Rosario. (2022). Las mujeres repartidoras por plataformas digitales en la Ciudad de México durante la pandemia de la COVID-19. En Sarah Albiez-Wieck, Silke Hensel, Holger Meding, & Katharina Schembs (Eds.), *Género en América Latina. Homenaje a Barbara Potthast* (pp. 213-234). Madrid/Frankfurt A.M.: Iberoamericana/Vervuert.
- Alba, Carlos, & Aparicio, Rosario. (2023). Trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en plataformas digitales. *Revista Brasileira de Sociologia*, 11(29), 93-123. <https://doi.org/10.20336/rbs.963>
- Aloisi, Antonio, & Di Stefano, Valerio. (2022). *Your boss is an algorithm*. Bloomsbury Publishing.
- Anwar, Mohammad, & Graham, Mark. (2020). Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa. *Competition & Change*, 25(2), 237-258. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1024529420914473>
- Antunes, Ricardo (Org.). (2020). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. Boitempo.
- Aparicio, Rosario, & Díaz Santana, Miguel Ángel. (2023). *Mapeo Nacional de Organizaciones de Personas Trabajadoras de Plataformas Digitales 2023*. Solidarity Center Oficina México.
- Aparicio, Rosario, & Díaz Santana, Miguel Ángel. (en prensa). Las personas repartidoras. El caso de Argentina y Brasil. En Carlos Alba, Graciela Bensusán, & Gustavo Vega (Coords.), *El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de las personas trabajadoras por plataformas digitales en la Ciudad de México*. México: El Colegio de México.
- Arruzza, Cinzia, & Bhattacharya, Tithi. (2020). Teoría de la Reproducción Social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, (16), 37-69.
- Banco Mundial. (2020). *La participación laboral de la mujer en México*. Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico>
- Barzilay, Arianne, & Ben-David, Anat. (2017). Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy. *Seton Hall Law Review*, 47, 393-431.
- Bensusán, Graciela, & Díaz Santana, Miguel Ángel. (en prensa). Mejorando los estándares laborales y las medidas de protección para los trabajadores de plataformas digitales. En Julieta Haidar, et al., OIT.
- Brossi, Lionel, Castillo, Ana, Cortez, Sebastián, & Ibañez, María Jesús. (2023). Resistencias sobre ruedas. Experiencias de mujeres y disidencias en apps de reparto. *Revista Pensum*, 9(10), 61-78.
- Carrasco, Cristina. (2006). La paradoja del cuidado: necesario pero invisible. *Revista de Economía Crítica*, 5, 39-64.

- CEPAL/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*, 20 (LC/TS.2019/31).
- Cook, Cody; Diamond, Rebecca; Hall, Jonathan; List, John, & Oyer, Paul. (2018). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. *NBER Working Paper* No. 24732.
- Díaz Santana, Miguel Ángel. (2021). Precariedad y lucha por derechos en la era digital: el trabajo de reparto en plataformas digitales en Ciudad de México y Buenos Aires (Tesis Doctoral). México: FLACSO.
- Dubal, Veena. (2023). On Algorithmic Wage Discrimination. *UC San Francisco Research Paper* (Forthcoming). Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=4331080> o <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4331080>
- Fairwork Foundation. (2023). *Beyond techno solutionism. Gender and Platform work*. Recuperado el 6 de septiembre de 2024, de <https://fairwork/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Fairwork-Gender-Report-2023-FINAL-red.pdf>
- Federici, Silvia. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Traficantes de Sueños.
- Florez, Nelson, & Pacheco, Edith. (en prensa). Condiciones de trabajo de las personas repartidoras por plataformas digitales en la Ciudad de México. En Carlos Alba, Graciela Bensusán, & Gustavo Vega (Coords.), *El trabajo del futuro con derechos laborales*. México: El Colegio de México.
- García, Brígida. (2019). El trabajo doméstico y de cuidado: su importancia y principales hallazgos en el caso mexicano. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 34(2), 237–267.
- Haidar, Julieta, Menéndez, Diana, & Arias, Cora. (2020). De la app a la APP. La gestión algorítmica y los procesos de organización y lucha de los trabajadores de reparto. En Hernán García & Laura Caparrós (Eds.), *El trabajo en la economía de plataformas*. EDIAR.
- Hidalgo, Kruskaya. (2021). Maternidades dentro de las economías de plataforma. Tejiendo resistencias con mujeres migrantes repartidoras de Rappi y Glovo en Ecuador. *Economía para cambiarlo todo*, 142.
- Juárez Sánchez, Laura. (2006). Desvalorización del trabajo y crisis del sindicalismo. En José González & Antonio Gutiérrez (Eds.), *El sindicalismo en México. Historia, crisis y perspectivas*. Plaza y Valdés.
- Lamannis, Mariagrazia. (2023). *Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives*. ETUI.
- Mies, Maria. (2019). Domestificación internacional: las mujeres y la nueva división internacional del trabajo. En *Patriarcado y acumulación a escala mundial* (pp. 213-240). Traficantes de Sueños.
- Micha, Ariela, Pereyra, Francisca, & Poggi, Cecilia. (2021). Desigualdades de género en la economía de plataformas. Los casos del trabajo de reparto y el transporte privado de pasajeros en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Asociación Argentina de Economía Política: Working Papers*, 4491. Asociación Argentina de Economía Política.
- Muñoz, Milena. (2023). Verdaderas relaciones que enmascaran las APP. En Muñoz Cañas, Sandra Milena y Jaramillo Rincón, Ricardo (Coords.), *Lo digital no quita los derechos laborales. Un diagnóstico de las condiciones de trabajo y de los derechos en las plataformas digitales*. Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales (UNIDAPP), Central Unitaria de Trabajadores (CUT). <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/oit-incluye-trabajo-plataformas-digitales-hoja-ruta-2025/2883545/>
- OIT. (2014). El acoso sexual en el mundo del trabajo. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y OIT-SIDA, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad.
- Oliveira, Roberto, & Bridi, Maria Aparecida. (2023). Capitalismo de plataforma no contexto latino-americano: reconfiguracoes do trabalho

- e precariedad (Apresentacao). *Revista Brasileira de Sociologia*, 11(29), 5-13. <https://doi.org/10.20336/rbs.988>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista*. San José. Disponible en: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_239618.pdf
- Parrado, Emilio, & Zenteno, René. (2005). Medio siglo de incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo: cambio social, reestructuración y crisis. En Marie-Laure Coubès, María Eugenia Zavala de Cosío, & René Zenteno (Coords.), *Cambio demográfico y social en el México del siglo XX*. México: Colegio de la Frontera Norte/Porrúa.
- Pérez Orozco, Amaia. (2005). Perspectivas feministas en torno a la economía. El caso de los cuidados [Tesis doctoral]. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Pérez Orozco, Amaia. (2006). Amenaza tormenta. La crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de Economía Crítica*, 5, 8-37.
- Pérez Orozco, Amaia. (2016). *Desigualdades a flor de piel. Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y políticas públicas*. Madrid: ONU Mujeres.
- Piedra, Marcela (2022) "Abriendo puertas para el empoderamiento económico de las mujeres: economía colaborativa y plataformas digitales" (2023), *Estudio de plataformas digitales en Costa Rica*, Cámara de Comercio de Costa Rica, San José, Costa Rica, Noviembre 2022, 66 páginas, pp. 40-66.
- Poblete, Lorena, Pereyra, Francisca, & Tizziani, Ania (Eds.). (2024). La intermediación digital en el trabajo doméstico remunerado. *Revista de Estudios Sociales*, Núm. 89. Universidad de los Andes.
- Santos, Raphael. (2021). *Trabalho em plataformas digitais durante a pandemia da COVID-19: análise de dados da PNAD-Covid19-IBGE – Parte 1* – *Entregadores de Aplicativos*. Projeto: O mundo do trabalho na Era Digital: plataformas digitais. Brasília, DF: Universidade de Brasília. Disponible en: <https://www.trabalhoemplataforma.org/post/relat%C3%B3rio-de-pesquisa-1-an%C3%A1lise-da-pnad-covid19-sobre-entregadores-por-app>
- Santoyo, Laura, & Pacheco, Edith. (2014). El uso del tiempo de las personas en México según tipo de hogar. Una expresión de las desigualdades de género. En Brígida García & Edith Pacheco (Coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*. México: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos y Ambientales-ONU Mujeres, Instituto Nacional de las Mujeres.
- Shor, Juliet, Attwood-Charles, William, Cansoy, Mehmet, Ladegaard, Isak, & Wengronowitz, Robert. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49, 833-861.
- Srnicek, Nick. (2018). *Capitalismo de Plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra Editora.
- Universidade Federal da Bahia. (2020). *Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil. Relatório de Pesquisa*. Disponible en: <https://cutt.ly/CjZCyFG>
- Wood, Alex, Graham, Mark, Lehdonvirta, Vili, & Hjorth, Isis. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.

Acerca de los autores

MIGUEL ÁNGEL DIAZ SANTANA es doctor en Ciencias Sociales por la FLACSO México. Dentro de sus temas de investigación están las relaciones de género en espacios laborales así como la acción colectiva y la regulación dentro de la economía digital. Ha participado desde la sociedad civil en la promoción de derechos laborales para trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales y ha realizado consultorías para organizaciones de la sociedad civil sobre el tema de la regulación laboral de la economía digital.

Sus publicaciones más recientes son:

1. En coautoría con Graciela Bensusán (en prensa) Mejorando los estándares laborales y las medidas de protección para los trabajadores de plataformas digitales. En Haidar, Julieta, et al. OIT.
2. En coautoría con Rosario Aparicio (en prensa) Las personas repartidoras. El caso de Argentina y Brasil. En Carlos Alba, Graciela Bensusán y Gustavo Vega (Coords.), *El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de las personas trabajadoras por plataformas digitales en la Ciudad de México*. México: El Colegio de México.
3. Lucha por derechos laborales en la era digital: movimientos de repartidores de plataformas digitales en la Ciudad de México y Buenos Aires, Argentina. *Revista Mexicana de Estudios de los Movimientos Sociales*, 6(1), enero-junio.

ROSARIO APARICIO LÓPEZ es investigadora en el Seminario sobre Trabajo y Desigualdades de El Colegio de México. Es doctora en demografía por la Universidad Estatal de Campinas en São Paulo, Brasil. Sus recientes investigaciones se han enfocado en estudiar los mercados de trabajo considerando la intersección entre el género, la identidad étnico-racial y la clase.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Rojas, Raquel; Flament, Laura; Piovani, Juan Ignacio; & Aparicio, Rosario (2024) "The exacerbation of inequalities in the aftermath of the COVID-19 crisis and its effects within and across households". En Simone Maddanu & Emanuele Toscano (Eds.) *Sociology of Pandemic: Inequalities, Social Justice and Democracy*. Routledge, pp. 21-37. DOI: [10.4324/9781003459682-3](https://doi.org/10.4324/9781003459682-3)

2. Alba, Carlos y Aparicio, Rosario. (2023). Trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en plataformas digitales. *Revista Brasileira de Sociologia*, 11(29), 93-123. <http://doi.org/10.20336/rbs.963>