



estudios **dossier** sociológicos *de El Colegio de México*

Vol. 42/2

Año 2024

*Trabajo y trabajadores
en plataformas digitales
en América Latina*

ISSN: 2448-6442

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS
EL COLEGIO DE MÉXICO

ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS
DE EL COLEGIO DE MÉXICO

D O S S I E R
VOL. 42/2 | AÑO 2024

*Trabajo y trabajadores
en plataformas digitales
en América Latina*

EDITORES:
MINOR MORA SALAS
ANDREA DELFINO
ROBERTO VÉRAS DE OLIVEIRA

ISSN: 2448-6442

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS
EL COLEGIO DE MÉXICO

Presentación del Dossier

El capitalismo de plataformas en América Latina: trazos visibles y horizontes probables

Platform Capitalism in Latin America: Visible Trends and Probable Horizons

Minor Mora Salas

Centro de Estudios Sociológicos

El Colegio de México

Ciudad de México, México

mimora@colmex.mx

<https://orcid.org/0000-0002-9054-9763>

Andrea Delfino

Universidad Nacional del Litoral

Santa Fe, Argentina

andelfino@yahoo.com.ar

<https://orcid.org/0009-0009-1399-6701>

Roberto Véras de Oliveira

Universidad Federal de Paraíba

João Pessoa, Paraíba, Brasil

roberto.veras.2002@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7751-6863>

Resumen: Este artículo introduce el dossier "Trabajo y trabajadores en plataformas digitales en América Latina", que examina la transformación del trabajo en la región por el surgimiento del capitalismo de plataformas. Como marco conceptual para los doce estudios que componen el dossier, el texto analiza cómo las plataformas digitales reconfiguran las relaciones laborales en el contexto latinoamericano, caracterizado por alta informalidad y precariedad laboral preexistente. Se abordan temas centrales que atraviesan las investigaciones presentadas: la gestión algorítmica del trabajo, las tensiones entre autonomía y subordinación, las nuevas formas de

organización colectiva y los desafíos regulatorios. Los artículos del dossier cubren seis países (Argentina, Brasil, Colombia, Chile, México y Perú) e incluyen tanto estudios de caso como análisis comparados, ofreciendo una visión comprehensiva del fenómeno en la región. El dossier contribuye a la comprensión de esta fase distintiva del capitalismo que requiere nuevos marcos analíticos para entender sus implicaciones en el contexto latinoamericano.

Palabras clave: capitalismo de plataforma, trabajo digital, América Latina, gestión algorítmica, precariedad laboral.

Abstract: *This article introduces the dossier "Labor and Workers in Digital Platforms in Latin America," which examines the transformation of work in the region through the emergence of platform capitalism. As a conceptual framework for the twelve studies comprising the dossier, the text analyzes how digital platforms reconfigure labor relations in the Latin American context, characterized by pre-existing high informality and labor precarity. The dossier addresses central themes that cut across the presented research: algorithmic labor management, tensions between autonomy and subordination, new forms of collective organization,*

and regulatory challenges. The articles cover six countries (Argentina, Brazil, Colombia, Chile, Mexico, and Peru) and include both case studies and comparative analyses, offering a comprehensive view of the phenomenon in the region. The dossier contributes to understanding this distinctive phase of capitalism that requires new analytical frameworks to comprehend its implications in the Latin American context.

Keywords: *platform capitalism, digital labor, Latin America, algorithmic management, labor precarity.*

En el contexto del capitalismo digital, la irrupción de las plataformas digitales ha desencadenado una profunda reconfiguración en el campo laboral latinoamericano. Este fenómeno, orientado a erigirse como un nuevo paradigma productivo, plantea desafíos significativos para la sociología contemporánea; por ello, resulta fundamental analizar los rasgos más destacados del nuevo "arreglo laboral" que se está consolidando a medida que los contornos de esta nueva fase del capitalismo van cristalizándose en una nueva configuración estructural. La creciente digitalización de la sociedad, la economía y los mercados laborales suscita interrogantes y amplias discusiones sobre la naturaleza misma del trabajo en la era digital (Antunes, 2024; Amorin, Cardoso y Bridi, 2022). La extrema flexibilización de las relaciones laborales, la difuminación de las fronteras entre tiempo de trabajo y ocio, y la individualización de los riesgos laborales son manifestaciones patentes de este proceso, que exigen una reflexión sociológica renovada y rigurosa.

La progresiva erosión de los límites entre trabajo y vida personal no solo transforma las dinámicas laborales, sino que también impacta de manera sustancial en la salud mental y el bienestar de los trabajadores (Scasserra, 2019; Viana Brass et al., 2022).

En este contexto de transformación acelerada, varios autores han subrayado que este nuevo modelo económico representa una fase distintiva en la evolución del capitalismo, caracterizada por la primacía de los datos y la datificación de la vida en los procesos de acumulación de capital (Srnicek, 2017; Couldry y Mejías, 2019; van Dijck, 2014). Paralelamente, las reflexiones de Couldry y Mejías (2019) sobre las nuevas formas de acumulación basadas en la extracción y monetización de datos personales, sintetizadas en el enfoque del "colonialismo de datos", ofrecen un marco analítico fecundo para comprender las implicaciones profundas de esta mutación económica y social. Estos enfoques teóricos permiten vislumbrar cómo el capitalismo de plataformas no solo reconfi-

gura el mundo del trabajo, sino que también redefine las relaciones de poder y las estructuras sociales en un sentido más amplio (van Dijck, Poell y Wall, 2018); así, el estudio del entorno laboral mediado por las transformaciones económicas, productivas y tecnológicas en curso, en el contexto latinoamericano, adquiere una relevancia particular dada la necesidad de analizar cómo este fenómeno global se adapta a las especificidades locales. La elevada informalidad laboral, la extendida precariedad, la cobertura fragmentada de los sistemas de protección social y laboral, la fragilidad institucional, así como la persistencia de formas tradicionales de trabajo, se entrelazan de manera compleja y contradictoria con la expansión de estas nuevas modalidades de empleo mediadas por plataformas; esta convergencia de realidades laborales heterogéneas plantea el reto de desarrollar marcos teóricos que permitan captar la complejidad y diversidad del mundo laboral en la era digital en el escenario latinoamericano (Abílio, 2020; Vêras de Oliveira, 2023).

Desentrañando la madeja digital

En el escenario señalado, la sociología del trabajo se enfrenta al reto de discutir y replantear algunas de sus categorías centrales, como las de clase, explotación, alienación, autonomía y subordinación, a la luz de las nuevas realidades impuestas por el capitalismo de plataformas. Esto no se debe a que estos conceptos hayan perdido vigencia analítica, sino precisamente porque resulta necesario identificar y precisar sus alcances y matices en las nuevas configuraciones socio-productivas en gestación. En este sentido, deben evitarse los “cantos de sirena” que, con tal de nombrar lo nuevo, terminan denominando, de manera ingenua, a los trabajadores de plataformas como meros “colaboradores” o “socios”, como si esta denominación bastara para borrar el vínculo laboral de facto, las relaciones de poder, de dominación y de explotación subyacentes. No obstante, tampoco podemos soslayar las nuevas formas de gestión del proceso de trabajo, así como de control del mismo, y la reconfiguración de las

subjetividades laborales a la que da lugar el trabajo plataformizado.

A su vez, el desarrollo del capitalismo de plataformas ha generado intensos debates en las ciencias sociales, que abarcan desde discusiones sobre la naturaleza de este nuevo modelo económico hasta reflexiones sobre sus implicaciones éticas y políticas. La noción de “capitalismo de plataformas” propuesta por Srnicek (2017) ha sido enriquecida, entre otros, por análisis como los de Casilli (2019), quien explora las nuevas formas de trabajo digital invisible que sostienen el funcionamiento de estas plataformas, revelando las cadenas globales de valor que subyacen a la aparente inmaterialidad de la economía digital. Asimismo, investigadores como Scholz (2016) han propuesto alternativas más afines a lo que en América Latina se denomina “economías solidarias” (Coraggio, 2011), como el “cooperativismo de plataforma”, buscando formas de organización del trabajo digital que trasciendan las lógicas extractivas del capitalismo contemporáneo y promuevan modelos más democráticos y equitativos de propiedad y gestión. Esta perspectiva no ha pasado inadvertida entre los investigadores de nuestra región (Grohmann, 2022; Muñoz, Kasparian y Grasas, 2023).

La investigación sobre el trabajo controlado por plataforma en el contexto regional plantea desafíos específicos que exigen el desarrollo de un enfoque analítico capaz de integrar los aportes de la sociología, los estudios laborales, el derecho laboral y la economía política. Entre estos desafíos destacan la construcción de marcos teóricos que permitan comprender la articulación entre las dinámicas globales del capitalismo de plataformas y las particularidades de los mercados laborales locales; la generación de metodologías innovadoras que capten la naturaleza fluida y cambiante del trabajo mediado por plataformas, superando las limitaciones de las estadísticas laborales tradicionales; y el análisis de las nuevas formas de organización y acción colectiva que emergen en el trabajo digital, considerando tanto las iniciativas de los trabajadores como las respuestas de los actores sindicales tradicionales.

La creciente complejidad del fenómeno, así como su expansión en diversos sectores económicos (Cardoso y García, 2022), y la impronta que la cuarta revolución tecnológica tiene sobre la reorganización productiva en curso, demanda un enfoque interdisciplinario y multidimensional, trascendiendo, probablemente, las miradas prototípicas de los estudios laborales de la región, que suelen carecer, en muchos casos, de este tipo de abordajes. Categorías como jornada laboral o lugar de trabajo, por señalar solo unas cuantas, adquieren nuevas significaciones en el ecosistema de empresas y actores plataformizados, donde la flexibilidad espacial y temporal del trabajo se combina con innovadoras formas de control y subordinación mediadas por algoritmos (Rosenblat, 2018; Radetich, 2022; Delfino y Claussen, 2023).

Más allá de la región, autores como van Doorn (2017) han explorado cómo estas nuevas modalidades de organización laboral se amalgaman con dimensiones de género y raza, reproduciendo, y en ocasiones exacerbando, desigualdades preexistentes en el mercado laboral. El enfoque interseccional resulta especialmente relevante en el contexto regional, donde las desigualdades históricas y estructurales de género, raza/etnia y clase se entrelazan de manera compleja con las nuevas formas de segmentación y exclusión generadas por la economía de plataformas.

Investigaciones recientes han evidenciado la necesidad de desarrollar enfoques metodológicos innovadores para comprender cabalmente las mutaciones laborales desencadenadas por el capitalismo de plataformas, tomando en cuenta las consabidas limitaciones de acceso a la información impuestas por la opacidad de las empresas plataformizadas. Estos estudios revelan que las tecnologías digitales no son neutras; están imbricadas en relaciones de poder específicas que moldean las experiencias laborales y las posibilidades de agencia de los trabajadores. En este contexto, se manifiestan formas sutiles y a menudo invisibles de poder y subordinación, así como una reconfiguración de las subjetividades laborales que caracterizan estas nuevas modalidades (Viana

Brass, 2022; Palermo y Ventrici, 2020; Haidar, 2023; Morales, 2023).

La naturaleza dispersa y frecuentemente oculta del trabajo en plataformas exige superar las aproximaciones tradicionales al estudio de las relaciones laborales. En este sentido, se ha demostrado el potencial de enfoques etnográficos y participativos para comprender las experiencias cotidianas de los trabajadores digitales. Estas metodologías, en conjunto con la “netnografía”, permiten complementar los análisis macroestructurales con una atención detallada en las microdinámicas del trabajo en línea (Radetich, 2022; Longo y Fernández, 2023; Grohmann et al., 2022). A través de estas perspectivas, se pueden captar, entre otros aspectos, las tensiones entre la promesa de autonomía y flexibilidad promovida por las plataformas, así como los desacuerdos entre las empresas plataformizadas y sus trabajadores, y las realidades concretas de precariedad y subordinación algorítmica que experimentan muchos trabajadores (Véras y Colturato, 2023).

Asimismo, hay notables innovaciones en el abordaje cuantitativo. Manzano y Krein (2022) emplearon un método innovador para la estimación del número de trabajadores controlados por plataformas digitales de trabajo en Brasil. Para ello, utilizaron la técnica de análisis del tráfico de datos en línea, realizado a partir de los servicios de la empresa *SimilarWeb*.

La mercantilización digital: trazos de una precarización renovada

El proceso de flexibilización de las relaciones laborales, establecido desde la década de 1970 como una tendencia global que acompaña la reestructuración productiva, la globalización y el avance de las políticas neoliberales, ha operado sistemáticamente en detrimento de la regulación pública de las relaciones laborales y de la garantía de derechos laborales previamente conquistados. La sociedad contemporánea atraviesa una era de mercantilización y precariedad laboral, como tendencia estructural, en la que las instituciones

básicas de regulación pública experimentan un franco proceso de erosión y debilitamiento; esto incluye la legislación laboral, el sindicalismo y la negociación colectiva, los tribunales laborales, los órganos de inspección, la intermediación laboral y la promoción de cualificaciones profesionales (Harvey, 1997; Castel, 1995).

En el contexto latinoamericano, caracterizado por su condición periférica, este proceso ha adquirido una profundidad y agresividad particular, evidenciada en la intensificación de los procesos de subcontratación, la radicalidad de las reformas laborales y las políticas antisindicales; todo ello desde un nivel de protección social que, en promedio, nunca alcanzó los estándares logrados por los países desarrollados (De la Garza et al., 2000). Como fenómeno global por excelencia, la difusión de plataformas digitales en regiones periféricas como América Latina requiere procesos de interacción con las estructuras económicas, formas institucionales y patrones culturales preexistentes; en estos procesos destacan las intersecciones entre la tradicional presencia de la informalidad en las estructuras ocupacionales de la región y el nuevo fenómeno de las plataformas digitales de trabajo.

Las plataformas digitales encuentran a su disposición un inmenso excedente estructural de mano de obra, compuesto por trabajadores desalentados, desempleados, no registrados, trabajadores autónomos sin protección social, subempleados y todo tipo de trabajadores informales y eventuales que subsisten, junto a sus familias, al borde de la supervivencia. Paralelamente, su difusión contribuye a sustituir el trabajo con algún nivel de protección por relaciones laborales total o casi completamente desprotegidas, profundizando así el trabajo informal y precario. Sin embargo, lo hace modificando sustancialmente su configuración: además de potenciar la tendencia previa de flexibilización y mercantilización de las relaciones laborales (Bensusán y Santos, 2021), introduce nuevos estándares de gestión de la fuerza laboral, donde el contrato de adhesión, el no reconocimiento de los trabajadores como empleados, la gestión algo-

rítmica y el trabajo bajo demanda emergen como sus rasgos más distintivos.

Este proceso elude sistemáticamente las instituciones públicas de regulación laboral existentes (Del Bono, 2019; Bensusán y Santos, 2021; Machado y Zanoni, 2022; Bridi, VÉRAS de Oliveira y Mora-Salas, 2023). La contratación, reglamentación y gestión de la fuerza laboral por parte de las empresas plataformas prescinde de agencias de intermediación laboral, no se rige por la legislación laboral, no depende de las estructuras que ofrecen calificaciones laborales ni de los procesos de certificación acordados, no está sujeta a inspección laboral por parte de los órganos competentes, y elude el escrutinio sindical y los procesos de negociación colectiva. Potencialmente, estas empresas se convierten en un factor de reestandarización de las relaciones laborales —con mayor fuerza cuanto más avanza el proceso de plataformaización de la economía—, favoreciendo el régimen de trabajo bajo demanda, las estrategias empresariales para disfrazar las relaciones de empleo, la elusión de la legislación laboral, el dismantelamiento de las estructuras de protección social y su disociación de las relaciones laborales. No obstante, el surgimiento de las luchas de los trabajadores de plataformas y su afirmación como sujeto colectivo portador de demandas de derechos y protección social, aunque aún con signos insuficientes, podría convertirse en un factor regulatorio importante en términos que favorezcan más a los trabajadores.

Descifrando la gestión algorítmica del trabajo

La reconfiguración de las relaciones laborales en el marco del capitalismo de plataformas ha introducido tensiones significativas en torno a la dicotomía autonomía-subordinación, planteando desafíos renovados para el análisis sociológico del trabajo contemporáneo. Las empresas plataformas, al posicionarse estratégicamente como "intermediarias", despliegan un sofisticado dispositivo de encubrimiento de las relaciones asalariadas bajo la modalidad del trabajo autónomo; así, en

su narrativa corporativa, los trabajadores son presentados como "asociados", argumentando que la plataforma solo opera como mediadora entre consumidores y prestadores de servicios independientes. Esta "autopresentación" como empresas tecnológicas posibilita la instauración de un modelo de negocio austero y desprovisto de responsabilidad social, el cual, apoyándose en el software, incrementa la flexibilidad, escalabilidad y fragmentación de la fuerza laboral, profundizando la precarización de las condiciones de trabajo (van Doorn, 2017).

La narrativa empresarial vinculada a la noción de autonomía encuentra resonancia en la valorización que realizan los propios trabajadores respecto a ciertos márgenes de libertad y autodeterminación laboral; esta convergencia ha suscitado un debate fundamental sobre la penetración "acrítica" del discurso corporativo entre los trabajadores y sobre la producción activa de estas experiencias por parte de las plataformas. Sin lugar a dudas, la profundidad de las transformaciones del capitalismo a nivel global, evidentes en la conjunción de los nuevos modelos de gestión empresarial y la reorientación de las políticas públicas, ha conllevado nuevas formas de pensar el trabajo y nuevos requerimientos para el trabajador, dando lugar a la producción política de nuevos sujetos laborales (Delfino y Claussen, 2020). Sin embargo, el escenario es significativamente más complejo e incorpora anhelos, necesidades y construcciones subjetivas de las personas trabajadoras que se vienen forjando desde hace varias décadas.

Las investigaciones en este campo concuerdan en señalar dos elementos particularmente valorados por las personas trabajadoras de plataformas digitales de trabajo, tanto en aquellas empresas donde la dinámica formal de establecimiento del tiempo de trabajo se estructura en torno al "logueo" libre, como en aquellas donde los repartidores deben seleccionar una franja horaria previamente: por un lado, la posibilidad de elegir sus horarios de trabajo y la cantidad de horas que se dedicarán al mismo; por otro, la ausencia de un "jefe" directo. El malestar ante una estructura temporal rígida que imponía la socie-

dad industrial ya estaba presente en investigaciones que intentaban dar cuenta de los efectos sociales y personales del desempleo masivo en la gran crisis de 1930. Para América Latina y en épocas más recientes, Mora-Salas y Véras de Oliveira (2022) han documentado el hastío de los jóvenes ante la rutina impuesta por el modelo de organización del trabajo taylorista y por la rigidez horaria propia de este tipo de régimen productivo. La monotonía laboral que conduce al tedio, los horarios por turnos que invaden el tiempo de ocio y alteran la vida cotidiana, las diferentes formas de maltrato por parte de los empleadores y la falta de alternativas ocupacionales llevaban a los jóvenes a esperar el despido como forma de superar el trabajo rutinario y fantasear con la posibilidad de emprender un negocio propio.

Las transformaciones operadas recientemente en las formas de organización y regulación del trabajo han dado lugar a un "nuevo referencial" (Serrano y Fernández, 2018) vinculado a la noción del emprendedurismo; en este marco, el sujeto "emprendedor" emerge como el referencial del *ethos* sobre el que se configura la prescripción normativa de ese nuevo sujeto laboral. Esta resignificación se inscribe, indudablemente, en el proceso de desafiliación social generado por la crisis de la sociedad industrial y está propiciando una creciente despolitización del trabajo; es decir, la omisión sistemática de la capacidad de hacer pensable la conexión entre vulnerabilidad laboral y relaciones políticas de desigualdad (Rodríguez López y Borges Gómez, 2018; Serrano Pascual y Fernández Rodríguez, 2018).

Los discursos y tecnologías propios de esta nueva etapa del capitalismo se entrelazan, de manera compleja, con anhelos históricos de mayor autonomía, realización personal y trabajo no alienado, presentes desde hace largo tiempo en los trabajadores. Las investigaciones contemporáneas sobre los trabajadores de plataformas, principalmente las que estudian las denominadas plataformas basadas en la localización, develan la valoración positiva de una organización flexible del tiempo de trabajo, acompañada de un sentimiento de mayor autonomía y liber-

tad; sin embargo, esto no supone una identificación completa y unívoca con la figura del emprendedor. No obstante, los estudios no dejan de señalar puntos contradictorios significativos; es decir, pueden observarse también lo que Dal Rosso (2017) denominó "contradicciones sociales escondidas en las prácticas flexibles". La construcción de un orden moral cargado de dilemas, contradicciones y desórdenes para los trabajadores se presenta como una característica más general del capitalismo flexible; entre estas tensiones es posible señalar las dificultades asociadas a la decisión de trabajar pocas horas, el encorsetamiento que produce el sistema de puntuaciones y la limitada posibilidad real de elección de franjas horarias de trabajo, así como las bajas remuneraciones que conllevan largas jornadas laborales.

Estos elementos configuran una serie de nudos problemáticos que demandan un análisis sociológico riguroso y matizado. Por un lado, evidencian la forma en que la gestión algorítmica opera reduciendo o condicionando la libertad de trabajar (en su distribución y duración), mientras que, por otro, develan la opacidad inherente a este método de gestión de los horarios de trabajo, en la medida en que los repartidores no conocen en profundidad los cambiantes mecanismos de construcción de las puntuaciones. El pago a destajo y el reducido monto de las entregas operan también como dispositivos que restringen el margen de autonomía en la distribución y la duración del tiempo de trabajo; por su parte, el anhelo de no tener un jefe presenta también una multiplicidad de tensiones, las cuales están vinculadas sobre todo a la recepción de respuestas automáticas y homogéneas a consultas, dudas y/o reclamos puntuales que realizan los trabajadores a través del sistema informático de la aplicación.

Relaciones de poder en ecosistemas digitales: entre el control y la resistencia

La reconfiguración de las relaciones de poder y las estructuras sociales en el capitalismo de plataformas constituye un fenómeno de complejidad y alcance novedoso. Las empresas plataformizadas, al posicio-

narse como "intermediarias" en diversos sectores económicos, han alterado de manera significativa las dinámicas tradicionales entre trabajadores, empleadores y consumidores. Este nuevo modelo económico no solo redefine la organización del trabajo; también impacta de manera profunda en la distribución del poder y en la configuración de las estructuras sociales, generando nuevas formas de estratificación y desigualdad que exigen un análisis crítico y matizado por parte de los científicos sociales. Estas empresas acumulan un poder sin precedentes al controlar no solo los medios de producción, sino también los flujos de información y datos; su capacidad para recopilar, analizar y monetizar datos masivos les confiere una ventaja estratégica que incide en las decisiones económicas y sociales a múltiples niveles. Esta concentración de poder tecnológico y económico genera nuevas formas de dependencia, donde tanto los trabajadores como los usuarios quedan sujetos a las políticas y algoritmos, opacos y unilaterales, que dictan las plataformas, lo cual plantea desafíos de primer orden para el logro de la justicia social en la era digital.

La reconfiguración de las relaciones de poder en este tipo de empresas se manifiesta de manera especialmente aguda en la forma en que las plataformas determinan las condiciones laborales. Por medio de sistemas algorítmicos, ejercen un control exhaustivo sobre el desempeño de los trabajadores, implementando modelos de gestión que no solo optimizan la productividad, sino que también intensifican la precarización y la explotación laboral (Wood y Graham, 2019). Los trabajadores de plataformas, al operar en su mayoría como "contratistas independientes", carecen de las protecciones y beneficios que caracterizan al empleo formal, lo que incrementa su vulnerabilidad y disminuye su capacidad de negociación colectiva.

Asimismo, las plataformas digitales alteran de manera significativa la estructura social al redefinir las interacciones y las redes comunitarias. La individualización del trabajo y la competencia promovida por los sistemas de reputación y evaluaciones dinámicas erosionan la solidaridad y dificultan la organización

colectiva, aunque no la eliminan por completo, como se ha observado en contextos internacionales. También desencadenan dinámicas de fragmentación social que refuerzan las asimetrías de poder, consolidando la posición dominante de las plataformas. La sociología puede adentrarse en el estudio de cómo las tecnologías digitales mediatizan las relaciones sociales y cómo las estructuras de poder se reconstituyen en este nuevo entorno, tomando en cuenta siempre las particularidades del contexto regional y su inserción en las dinámicas globales del capitalismo digital, al tiempo que debe resistir los “cantos de sirena” del determinismo tecnológico.

Encarar este reto requiere ir más allá de la mera descripción de los avances tecnológicos, para examinar críticamente cómo estas transformaciones se entrelazan con las estructuras de poder y desigualdad preexistentes, las asimetrías de poder y la agencia posible que los actores subalternos pueden desplegar en este escenario.

El dilema regulatorio

La regulación del trabajo en plataformas se erige como un eje central de análisis, particularmente en el contexto regional, donde la fragilidad institucional, la elevada informalidad y precariedad, y las profundas asimetrías de poder entre los actores laborales son indicadores de un déficit histórico de inclusión laboral. Varios estudios han abordado las tensiones entre la flexibilidad prometida por las plataformas y la necesidad de garantizar derechos laborales fundamentales; estos estudios proponen marcos regulatorios que reconozcan la especificidad del trabajo digital sin renunciar a la protección de los trabajadores (Bensusán, 2020; Goldin, 2020; Kalil, 2020). En la región, como se ha señalado, estas discusiones adquieren particularidades únicas debido a la coexistencia de formas tradicionales de informalidad con las nuevas modalidades de trabajo precario promovidas por empresas de plataforma. La construcción de marcos regulatorios adecuados requiere, por tanto, una comprensión profunda de las dinámicas específicas del trabajo digital;

también se precisa una evaluación cuidadosa de las estructuras institucionales y tradiciones jurídicas locales (Machado, 2024).

El panorama es aún más complejo por el carácter global de muchas plataformas digitales, las cuales, al operar en espacios virtuales, desafían las acciones regulatorias tradicionales centradas en el Estado-nación; esto limita su efectividad frente a empresas globales que tienden a sacar provecho de este contexto con fines lucrativos. La evidencia, los conflictos y las iniciativas de regulación sobre esta materia indican que este tópico constituye un campo de batalla crucial en la configuración de las relaciones laborales en los ecosistemas plataformizados; por ello, es necesario indagar en las condiciones que permitan garantizar derechos laborales esenciales en un contexto de creciente flexibilización y desterritorialización del trabajo. Además, es fundamental diseñar marcos legales novedosos que aborden las particularidades del trabajo digital sin comprometer la protección de los trabajadores.

La tensión entre la flexibilidad que prometen las plataformas y la necesidad de asegurar condiciones laborales dignas se inscribe en debates más amplios sobre la “cuestión social”, para usar la célebre expresión de Castel (1995); es decir, se trata de un debate sobre el lugar que ocupa el trabajo en la configuración de la ciudadanía social en el capitalismo contemporáneo. Asimismo, hay que problematizar el papel del Estado y de las políticas públicas en la regulación de las plataformas digitales, ya que la omisión en este terreno puede profundizar las desigualdades y consolidar el poder de las corporaciones tecnológicas a expensas del bienestar colectivo (De Stefano, 2016). Los Estados del panorama local enfrentan el reto de diseñar e implementar políticas que protejan los derechos laborales, promuevan la competencia justa y salvaguarden la soberanía económica y tecnológica en un contexto de creciente globalización digital. En este sentido, deben navegar las tensiones entre la innovación tecnológica y la protección laboral y social, evitando la “fuga del empresario” de sus responsabilidades sociales. Este desafío exige un enfoque

comprendido que contemple no solo los aspectos laborales, sino también las implicaciones más amplias que conlleva el capitalismo de plataformas para la privacidad, transparencia y soberanía de los datos, la reputación digital y, muy probablemente, un conjunto de derechos laborales de nueva generación (Baiocco et al., 2022).

Acción colectiva en la era digital: ¿Quo Vadis?

La expansión de las plataformas digitales ha propiciado la emergencia, tanto en el escenario global como en el contexto latinoamericano, de un nuevo segmento de trabajadores que desarrollan su actividad laboral vinculados a dichas plataformas; estos realizan tanto tareas previamente existentes (como la conducción de vehículos para el transporte de pasajeros y la entrega de mercancías) como actividades que surgieron específicamente con el apoyo de Internet (como la ejecución de microtareas y el trabajo *freelance* basado en la web). La composición de este segmento laboral es heterogénea: mientras algunos trabajadores se desempeñan a tiempo parcial, teniendo esta actividad como complementaria a otros empleos, otros la tienen como su principal o exclusiva fuente de ingresos. Las proporciones de cada modalidad varían significativamente entre países, dependiendo de las características estructurales de los respectivos mercados laborales y de las tendencias coyunturales que se presentan en cada momento histórico específico.

El surgimiento de movilizaciones e iniciativas organizativas entre estos trabajadores ha resultado particularmente significativo, especialmente considerando que se trata, en su mayoría, de jóvenes que recién se incorporan al mercado laboral o que, aun contando con una trayectoria ocupacional previa, han transitado por trabajos precarios ubicados en sectores con escasa tradición sindical. La capacidad de acción colectiva demostrada trasciende, en varios casos, los planos locales, adquiriendo alcance nacional e incluso proyección internacional. Este fenómeno se ha manifestado con particular intensidad en América Latina desde el inicio de la pandemia (Haidar, Menéndez y

Arias, 2020; Sánchez Vargas y Maldonado Castañeda, 2020; Braga y Santana, 2020; Delfino y Claussen, 2021; Díaz, 2022; Míguez y Menéndez, 2023; Ortega, 2023; Bridi, Vêras de Oliveira y Salas, 2024). Las movilizaciones emergentes, sus desarrollos organizativos y la proyección de nuevos liderazgos han configurado un campo de tensiones y oportunidades novedosas en el ámbito de las acciones colectivas laborales y sindicales.

La respuesta de las organizaciones sindicales históricamente constituidas frente a la irrupción de los trabajadores de plataformas como portadores de demandas laborales y sociales colectivas ha evidenciado diversas tendencias, que varían según las tradiciones sindicales y políticas de cada contexto nacional. Entre quienes han prestado atención a la situación de estos trabajadores, prevalece una tendencia a reafirmar los patrones sindicales históricos en términos de organización, tipología y repertorio de acción; desde esta base organizativa, institucional y cultural, intentan "enmarcar" las iniciativas de los trabajadores de plataformas. En este campo predomina la defensa del reconocimiento de estos trabajadores por parte de las empresas de plataforma como "empleados", considerándolo condición necesaria para su inclusión en la dinámica de la negociación colectiva y el consecuente acceso a derechos laborales y sindicales. Sin embargo, la respuesta de los sindicatos y centrales sindicales tradicionales ha sido, en general, tímida y limitada, incluso en los casos donde existen iniciativas concretas de acercamiento, que pueden incluir apoyo específico a sus luchas, incentivos para la creación de sindicatos según estándares convencionales y propuestas de vinculación con estructuras sindicales más amplias.

La emergencia de nuevos liderazgos entre los trabajadores de plataformas y su interacción con el mundo sindical establecido ha generado posicionamientos diversos y frecuentemente contradictorios. Ya sea por desconocimiento del sindicalismo (debido a su juventud y/o procedencia de experiencias laborales sin tradición sindical), por no percibir vínculos claros entre su realidad laboral y el sindicalismo

existente (considerando sus formas de actuación y su cultura organizacional e institucional), por la ausencia de contacto con dirigentes sindicales o por sostener una visión crítica de los sindicatos (percibiéndolos como "corruptos", "burocráticos" o "incapaces de representar a los trabajadores de plataformas"), estos nuevos actores han emprendido la construcción de formas propias de acción y organización. Un ejemplo paradigmático es el movimiento #BrequeDosApps, desarrollado en Brasil durante 2020, en pleno auge pandémico, que adoptó esta denominación específicamente para diferenciarse de las huelgas tradicionales (Braga y Santana, 2020). Muchos colectivos optan por no adoptar la denominación "sindicatos", prefiriendo identificarse como "asociaciones", "alianzas", "colectivos" o simplemente como "grupos de WhatsApp". Su agenda de lucha no privilegia necesariamente el reconocimiento como empleados (aunque existe un sector que sostiene esta demanda), sino que se orienta hacia reivindicaciones más específicas, como la mejora en el valor de las tarifas, la transparencia en los procesos de bloqueo y el derecho a seguros por accidentes.

Consecuentemente, la relación entre las nuevas formas organizativas y los liderazgos emergentes de los trabajadores de plataformas, por un lado, y las dirigencias sindicales tradicionales, por otro, ha estado atravesada por situaciones contradictorias. Los escenarios varían desde el distanciamiento recíproco, donde cada sector desarrolla iniciativas propias e independientes, hasta casos de acercamiento mutuo, en los que el sindicalismo tradicional opera como base de apoyo y orientación para los trabajadores de plataformas. También se registran situaciones de abierta rivalidad y disputa, como ejemplifica el caso mexicano, donde existe un enfrentamiento explícito entre la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA), de carácter sindical, y la organización independiente Ni Un Repartidor Menos (NRM), con posiciones contrapuestas en términos de demandas, métodos de lucha y vínculos con las empresas de plataforma (Díaz, 2022).

Horizontes inciertos

La transformación digital de los mercados laborales en el panorama latinoamericano plantea interrogantes fundamentales sobre el futuro del trabajo. La expansión de las plataformas digitales se inserta en un contexto más amplio de cambio tecnológico y reestructuración económica, que incluye procesos como la automatización y la inteligencia artificial (Casilli, 2021; Viana Braz, 2021; Antunes, 2024). En este escenario global, la sociología deberá elaborar marcos analíticos que no solo permitan comprender las transformaciones presentes, sino también anticipar y teorizar sobre las posibles trayectorias futuras del mundo laboral en la era digital. Este ejercicio prospectivo exige una reflexión cuidadosa sobre las particularidades del contexto regional, donde la adopción de tecnologías digitales, al igual que en ciclos tecnológicos anteriores, se difunde e incorpora de manera no lineal y diferenciada en los diversos sectores económicos. Esto genera nuevas formas de exclusión y estratificación ocupacional que se superponen a las desigualdades históricas profundamente arraigadas en la región (Mora-Salas, 2021). Estas dinámicas proyectan, a futuro, patrones distributivos más concentradores y excluyentes, ahora sustentados en nuevos modelos de negocios y arreglos laborales vehiculizados por las transformaciones tecnológicas en curso.

En el ámbito internacional, investigaciones como las de Huws (2014) han analizado cómo la emergencia del "cibertariado" global se articula con estructuras preexistentes de desigualdad y estratificación social, dando lugar a nuevas formas de segmentación laboral que trascienden las fronteras nacionales y regionales. Estas observaciones subrayan que los cambios que ocurren en el escenario latinoamericano deben entenderse en un marco global, evitando análisis locales que ignoren las interconexiones estructurales más amplias. La comprensión de estas dinámicas requiere un análisis matizado que contemple tanto las particularidades locales como las tendencias globales del capitalismo de plataformas, por lo que resulta fundamental explorar cómo las lógicas globales de la

economía digital se articulan con las realidades socio-económicas específicas de cada contexto nacional.

En este escenario complejo y dinámico, el análisis sociológico del trabajo platformizado en la región no puede limitarse a una mera descripción de las nuevas formas de organización laboral. Debe aspirar a una comprensión crítica de las transformaciones más profundas en las relaciones de poder y en las estructuras económicas que las empresas de plataforma no solo reflejan, sino también catalizan. Esto requiere un examen riguroso de las estrategias empresariales y los modelos de negocio que sustentan a las plataformas, así como una atención detallada a las respuestas y formas de resistencia de los trabajadores, las organizaciones sindicales y los movimientos sociales, en un entorno laboral en disputa.

Es menester investigar cómo estas nuevas formas de organización del trabajo están reconfigurando no solo las relaciones laborales, sino también las estructuras sociales más amplias, las concepciones de ciudadanía y las nociones de justicia social en la era digital. Sin duda, la reconfiguración de las relaciones de poder y de la estructura social bajo el capitalismo de plataformas representa un fenómeno complejo y multifacético. La sociología latinoamericana debe desentrañar estas dinámicas, ofreciendo análisis críticos que guíen la acción colectiva y las políticas públicas hacia la creación de sociedades más justas y democráticas en la era digital. Este desafío no es solo académico, sino también ético y político, ya que implica repensar las formas de organización social y económica en un mundo crecientemente mediado por la tecnología, buscando equilibrios entre la innovación, la protección social y la justicia laboral en el siglo XXI.

Para afrontar estos desafíos, es necesario que la sociología en el contexto regional impulse una agenda de investigación interdisciplinaria y colaborativa que permita abordar la complejidad del capitalismo de plataformas en toda su profundidad; también es fundamental incorporar estudios comparativos que examinen las variaciones en la adopción y el impacto de las plataformas digitales en diferentes

contextos nacionales y locales de la región, así como investigaciones longitudinales que permitan rastrear las trayectorias de cambio a largo plazo en las estructuras laborales. Además, es importante promover un diálogo constante entre la investigación académica y los actores sociales directamente implicados en estas transformaciones, incluidos trabajadores, sindicatos, empresas de plataformas y formuladores de políticas, para garantizar que el conocimiento generado sea pertinente y aplicable a las realidades concretas de la región.

El estudio del capitalismo de plataformas en el panorama regional ofrece una oportunidad única para repensar las categorías y métodos de la sociología del trabajo; también para contribuir a los debates globales sobre el futuro del trabajo y la organización social en la era digital desde nuestra región. La sociología latinoamericana puede ofrecer perspectivas críticas e innovadoras que enriquezcan nuestra comprensión de estos fenómenos complejos; asimismo, puede contribuir a la construcción de alternativas más equitativas y sostenibles. Este esfuerzo intelectual es fundamental no solo para entender las nuevas realidades del trabajo digital, sino también para imaginar y construir futuros laborales y sociales más justos y democráticos.

Este número especial de *Estudios Sociológicos* representa un esfuerzo concreto en esta dirección; esperamos que sirva como un estímulo para nuevas investigaciones y fomente un diálogo interdisciplinario entre estudiosos del campo laboral y actores interesados en la materia. Es hora de "ponerle el cascabel al gato" y enfrentar de manera decidida los desafíos que el capitalismo de plataformas plantea a la comprensión rigurosa de los cambios en proceso en el terreno laboral. Conformado por 12 artículos, la persona lectora encontrará en este dossier un intento amplio por incluir trabajos representativos del tipo de investigación realizada en América Latina en torno al tema de interés, tanto estudios de caso sobre seis países (Argentina, Brasil, Colombia, Chile, México y Perú) como estudios que avanza en perspectivas comparadas.

Diana, Arias y Haidar, en “Del emprendedor al superviviente. Subjetividades laborales en plataformas de reparto”, analizan los procesos subjetivos de los trabajadores de plataformas, poniendo el foco del análisis en los propios sujetos. El artículo refiere a cuatro “claves interpretativas” para captar racionalidades, lógicas y prenociones subyacentes en los sentidos construidos por las personas trabajadoras: la precarización como referente axiológico, la racionalidad instrumental, los anhelos históricos de autonomía y la desafección política. El artículo presenta los resultados de seis grupos focales realizados con trabajadores de las principales plataformas de reparto (Rappi y PedidosYa) que operan en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) a principios de 2024, haciendo foco en los significados de trabajar en las plataformas. La originalidad del estudio reside en la observación de que la racionalidad predominante entre las personas repartidoras se encuentra más próxima a una lógica de “supervivencia” que a las dinámicas propias de la figura del “empresario de sí”, contradiciendo, según el artículo, la mayoría de los estudios sobre los procesos de subjetivación de personas trabajadoras de plataforma.

Por su parte, Bridi y Pílan, en “Plataformas digitales de microtrabajo en Brasil: un análisis del perfil, percepciones y condiciones de un trabajo invisibilizado”, presentan los resultados de un estudio de base empírica sobre trabajadores en plataformas digitales de microtrabajo (basadas en web) en Brasil. Toman como punto de referencia inicial un estado del arte de los estudios previos sobre el tema en el país. Como fuentes de datos principales, recurren a los resultados de un cuestionario (obteniendo respuestas de 74 ciudades ampliamente distribuidas por todas las regiones del país) y a entrevistas semiestructuradas, así como a la recolección de datos en internet. El estudio traza un perfil general de estos trabajadores, quienes, ante la precariedad y fragilidad del mercado laboral formal, se encuentran desempleados, subempleados o con dificultades para ingresar y permanecer en empleos tradicionales. El artículo tiene el mérito de reforzar el abordaje de un segmento de trabajo mediado por plataformas digitales con muy

poca visibilidad en el país, tanto en términos sociales como en el ámbito de los estudios sobre el tema.

A su vez, Magaldi, Razafindrakoto, Roubaud y Azaïs, en “Percepciones vs números: un enfoque cuali-cuanti del trabajo de plataforma en Brasil”, abordan los resultados de un estudio de base cuantitativa y cualitativa, centrado en las percepciones de los trabajadores de plataformas de transporte y distribución en Brasil, contrastando la experiencia del trabajo formal con el trabajo en plataformas. Combina metodologías cuantitativas basadas en microdatos del módulo “Trabajadores de Plataformas” de la encuesta oficial denominada PNAD-C y cualitativas, sustentadas en 22 entrevistas a conductores y 21 a repartidores en bicicleta y motocicleta de la ciudad de Río de Janeiro, realizadas entre octubre de 2023 y marzo de 2024. El enfoque busca contrastar el énfasis predominante en los estudios sobre el trabajo en plataformas digitales, que se centra en denunciar las condiciones laborales precarias, mientras que el artículo resalta el sentimiento de satisfacción de los trabajadores al laborar bajo estas plataformas.

Leite, Salas y Morales, en “Trabajo mediado por plataforma: Características y significados a partir de las experiencias de Brasil y México”, presentan una visión panorámica y crítica de la operación del capitalismo de plataformas, sustentada en dos tesis centrales. Por un lado, la de que este tipo de capitalismo constituye una regresión histórica en materia de destitución de derechos laborales de los trabajadores. Por otro, que estamos ante un nuevo régimen de acumulación resultante de la consumación de los cambios introducidos, a escala planetaria, por las políticas neoliberales, que habrían abierto el camino para la configuración de las empresas de plataforma y estrategias extremas de explotación laboral, en el contexto de la hegemonía del capital financiero y sus lógicas de valorización.

Gutiérrez, Pérez y Godoy, en “Relaciones industriales y protestas en plataformas digitales. Una comparación Chile-Argentina”, al contrastar Chile y Argentina, se detienen en el análisis comparado de la actividad de protesta de personas repartidoras de

plataformas en esos países en el período 2018-2023. De la investigación se desprende que la movilización de repartidores de plataformas ha evolucionado de manera desigual en ambos países con posterioridad a la pandemia de COVID-19 y que, en esa evolución desigual, ocupa un lugar relevante el sistema de relaciones industriales de cada uno de los países.

Por otro lado, Del Bono y Droppa, en “Derechos en la encrucijada: el trabajo en plataformas de reparto en Argentina y Brasil”, discuten la clasificación laboral de las personas trabajadoras en las plataformas bajo demanda de reparto, recorriendo dos caminos desde el punto de vista metodológico: las decisiones judiciales y las propuestas legislativas en Argentina y Brasil. Así, el trabajo supone un valioso aporte tanto al debate sobre las regulaciones como a la perspectiva comparada de procesos contemporáneos.

Moisá, Moreno y Alvarez, en “La precarización laboral de la innovación, el caso de Rappi en Colombia”, examinan cómo el modelo de negocio de Rappi aprovecha un entorno desregulado para desarrollar estructuras de acumulación basadas en la absorción de plusvalía y la precarización laboral. Utilizando entrevistas y encuestas realizadas entre 2021 y 2024 en Medellín y Bogotá, el estudio analiza las condiciones sociolaborales de los trabajadores de Rappi. Los resultados revelan que el contexto colombiano, caracterizado por una estructura económica precaria y una clase empresarial rentista, facilita la combinación de innovación tecnológica y precarización laboral, al tiempo que moviliza un significativo contingente de trabajadores migrantes venezolanos, lo que añade una dimensión adicional de vulnerabilidad laboral en este tipo de empresas.

Torres, Ravest, Galliorio y Julián, en “Plataformas digitales: una revisión a un campo emergente de estudios en Chile”, presentan los resultados de una indagación sistemática de los estudios sobre trabajo en plataformas digitales en Chile entre 2018 y 2023. Utilizando un análisis teórico-conceptual de 27 publicaciones científicas, informes y reportes, el estudio identifica seis dimensiones principales: estructura

del trabajo, proceso de trabajo, vínculo laboral, organización colectiva, regulación y subjetividades. Se destaca que en Chile la investigación se ha centrado principalmente en plataformas de reparto y transporte, con un enfoque crítico hacia la precariedad laboral y los desafíos regulatorios. Se observa una tendencia hacia un “neoestructuralismo digital” en la literatura, que enfatiza el control algorítmico y la precarización del trabajo.

Urbina y Cisneros, en “Imaginarios laborales y preferencias político-electorales de repartidores en Ciudad de México”, investigan la relación entre las condiciones laborales y las valoraciones político-ideológicas de los trabajadores de plataformas digitales de reparto en México. Se examinan tres ideas ampliamente discutidas en la literatura: la exacerbación de identidades individualistas, la prefiguración ideológica libertaria y las preferencias electorales singulares. El estudio, basado en una encuesta de repartidores en la Ciudad de México, desafía las narrativas dominantes sobre la homogeneidad ideológica y la inclinación hacia posturas políticas de derecha entre los trabajadores de plataformas.

Díaz y Aparicio, en “Mujeres trabajadoras en plataformas digitales. Ganarse la vida entre la precariedad y las desigualdades de género”, presentan las características sociodemográficas y socioeconómicas de un grupo de mujeres repartidoras en la Ciudad de México. Esta caracterización les permite reflexionar sobre la precariedad laboral de las mujeres que trabajan en diferentes plataformas digitales, así como sobre las formas de reproducción de las desigualdades de género en un sector masculinizado del mercado de trabajo como lo son las plataformas digitales de reparto. El trabajo avanza también en la construcción de un mapeo de organizaciones y colectivos de personas trabajadoras en plataformas digitales, identificando sus principales intereses organizativos, sus reivindicaciones y demandas laborales.

Rosales y Marega, en “Cuidados y acción colectiva entre repartidoras de plataformas digitales”, profundizan en el tema de género mediante el estudio

de las prácticas de cuidado de las trabajadoras de reparto en plataformas de un colectivo de la Ciudad de México, y la forma en que concilian los cuidados productivos y reproductivos con su participación en diferentes formas de acción colectiva, buscando dar cuenta de cómo se construyen las prácticas de cuidado y la importancia de estas en la dinámica organizativa. Las autoras argumentan que los cuidados se configuran como un elemento central de la acción colectiva, especialmente aquellos vinculados al cuidado de sí, de sus compañeras y compañeros, del cuerpo y de las herramientas.

Finalmente, Manky, Mogollón y Azañedo, en “Negociando la Ruta: informalidad y precariedad en el trabajo de plataformas peruano”, presentan los resultados de un estudio de base empírica, con un problema de investigación centrado en el contexto de ambigüedad regulatoria que resulta de la expansión del trabajo de plataformas en Lima, Perú, en un ambiente marcado por la precariedad laboral preexistente. El artículo se basa en una revisión exhaustiva de estudios realizados sobre múltiples discusiones legales en torno a la regulación de las plataformas de trabajo. También se apoya en datos empíricos provenientes de entrevistas en profundidad y encuestas a conductores en Lima. El estudio revela dos hallazgos principales: identifica una respuesta institucional fragmentada frente al creciente protagonismo de las plataformas de transporte y la ausencia de discusiones sobre las condiciones laborales entre los actores políticos; también identifica percepciones de desconfianza hacia la formalización y la relación con el Estado por parte de los conductores.

Referencias

- Abílio, Ludmila Costhek. (2020). Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? *Contracampo*, 39(1), 12-26.
- Amorim, Henrique, Cardoso, Ana Claudia y Bridi, María Aparecida. (2022). Capitalismo Industrial de Plataforma: externalizações, sínteses e resistências. *Caderno CRH*, 35, 1-15.
- Antunes, Ricardo (2024). Uberización del trabajo y capitalismo de plataforma: ¿una nueva era de desantropomorfización del trabajo? En Dídimio Castillo (Ed.), *Capitalismo digital después de la pandemia. Nuevo paradigma del trabajo global* (pp. 173-198). Siglo XXI.
- Baiocco, Sara, Fernández-Macías, Enrique, Rani, Ulma, y Pesole, Annarosa. (2022). The algorithmic management of work and its implications in different contexts. *JRC Working Paper Series on Labour, Education and Technology*. European Commission.
- Bensusán, Graciela (2020). *Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación. Serie Macroeconomía del Desarrollo*, No. 20-00124. CEPAL.
- Bensusán, Graciela, y Santos, Héctor (2021). Digital platform work in Latin America: Challenges and perspectives for its regulation. En Julieta Haidar y Maarten Keune (Eds.), *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar Publishing.
- Braga, Ruy, y Santana, Marco Aurelio. (2020). #BrechquedApps: enfrentando o uberismo. *Boitempo*.
- Bridi, María Aparecida, Vêras De Oliveira, Roberto, y Mora-Salas, Minor (2024). Plataformas de entrega de mercadorias na América Latina: estado da arte. *Revista Brasileira De Sociologia*, 11(29), 14-40.
- Cardoso, Ana Claudia Moreira y Lucia Garcia (2022). O Espraçamento das plataformas de trabalho. *Revista Ciencias do Trabalho*, 21, 1-4.
- Casilli, Antonio (2021). *Esperando a los Robots. Investigación sobre el trabajo del Clic*. Punto de Vista Editores.
- Castel, Robert (1995). *La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Siglo XXI.
- Coraggio, José Luis (2011). *Economía social y solidaria. El trabajo antes que el capital*. Ediciones Abya Yala.
- Couldry, Nick y Mejias, Ulises A. (2019). *The Cost of Connection. How Data is Colonizing Human Life and Appropriating It for Capitalism*. Stanford University Press.

- Dal Rosso, Sadi (2017). *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. Boitempo Editorial.
- De la Garza, Enrique (Ed.). (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Colmex, UAM, FLACSO, FCE.
- De Stefano, Valerio (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *Conditions of Work and Employment Series* No. 71. International Labour Office.
- Del Bono, Andrea (2019). Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 21, e083.
- 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*, 11(29), 69-92.
- Delfino, Andrea y Claussen, Paulina (2021). Trabajadores de apps y pandemia: un análisis de los conflictos laborales en dos ciudades argentinas durante el período de confinamiento estricto. *Anuario del Conflicto Social*, 12, e36596.
- Delfino, Andrea y Claussen, Paulina (2020). Nuevas institucionalidades laborales y condiciones de trabajo: el caso de los trabajadores de plataformas de reparto a domicilio en la ciudad de Santa Fe, Argentina. En Vettorasi, Andrea y Flavio Sofiati (Eds.), *Dimensões do trabalho na contemporaneidade* (pp. 151-175). Cegraf UFG.
- Díaz, Miguel Ángel (2022). Lucha por derechos laborales en la era digital. *Revista Mexicana De Estudios De Los Movimientos Sociales*, 6(1), 135-146.
- Goldin, Adrián (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Documentos de Proyectos. CEPAL.
- Grohmann, Rafael (2022). Beyond Platform Cooperativism: Worker-Owned Platforms in Brazil. *Forum Tech Labor*, 87-89.
- Grohmann, Rafael, Aquino, María Clara, Rodrigues, Alison, Matos, Évelin, Govari, Caroline, y Amaral, Adriana (2022). Click far, platforms. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 16(2), 7-20.
- Haidar, Julieta (2023). La dimensión olvidada de los estudios sobre trabajo de plataformas: la subjetividad de quienes trabajan. *Estudios Sociológicos*, 42, 1-22.
- Haidar, Julieta, Menéndez, Nicolás Diana y Arias, Cora Celia (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, 15-28.
- Harvey, David (1997). *The condition of postmodernity: An enquiry into the origins of cultural change*. Blackwell.
- Huws, Ursula (2014). *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*. Monthly Review Press.
- Kalil, Renan Bernardi (2020). *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. Editora Edgard Blücher.
- Longo, Julieta, y Fernández, Mariana (2023). Plataformas de servicios virtuales: un análisis de los perfiles de quienes trabajan de forma remota desde Argentina. *Papeles de Trabajo*, 17(32), 99-122.
- Machado, Sidnei (en prensa). Plataformas digitales en Brasil: política de trabajo y regulación. En Carlos Alba, Minor Mora-Salas, y María Aparecida Bridi (Eds.), *Debates y miradas sobre el capitalismo de plataforma en América Latina*. El Colegio de México.
- Machado, Sidnei y Zanoni, Alexandre (Eds.). (2022). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. Clínica Direito do Trabalho, UFPR.
- Manzano, Marcelo, y Krein, André (2022). Dimensões do Trabalho por Plataformas Digitais no Brasil. En Sidnei Machado y Alexandre Zanoni (Eds.), *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. UFPR.
- Míguez, Pablo y Menéndez, Nicolas Diana (2023). Trabajo y Plataformas. Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina. *Trabajo y Sociedad*, 40(24), 251-268.

- Morales, Karol (2023). La producción del sujeto autónomo en las plataformas digitales de trabajo. *Psicoterapias*, 22(1), 1-16.
- Mora-Salas, Minor, y Oliveira, Orlandina de (2022). *Entre la desilusión y la esperanza: jóvenes en una sociedad desigual*. El Colegio de México.
- Mora-Salas, Minor (2021). The Sociology of Inequality in Latin America. En Xoxhitl Bada y Liliana Rivera-Sánchez (Eds.), *The Oxford Handbook of the Sociology of Latin America*. Oxford University Press.
- Muñoz, Cecilia, Kasparian, Denise, y Grasas, Julieta (2023). Análisis socio-técnico de la implementación argentina de plataforma cooperativa CoopCycle. Otra Economía. *Revista Latinoamericana de Economía Social y Solidaria*, 16(29), 41-59.
- Ortega, Joel (2023). Repartidores de aplicación en México: entre el individualismo imaginado de las plataformas y las resistencias comunitarias de los trabajadores. *Espiral*, 30(88), 45-79.
- Palermo, Hernán, y Ventrici, Patricia (2020). Creativos, divertido, emprendedores y meritocráticos. El Trabajo en contextos de las tecnologías de la información. *Cuadernos de Antropología Social*, 52, 37-57.
- Radetich, Natalia (2022). *Cappitalismo: La uberización del trabajo*. Siglo XXI.
- Rodríguez, Roberto, y Borges, Efrén. (2018). El perfil del emprendedor. Construcción cultural de la subjetividad laboral postfordista. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(2), 265-284.
- Rosenblat, Alex (2018). *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. University of California Press.
- Sánchez, Derly y Maldonado, Oscar (2020). Obstáculos, resistencias y repertorios de movilización social de repartidores digitales en Colombia. En Kruskaya Hidalgo y Carolina Salazar (Eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina* (pp. 99-117). Fundación Ebert.
- Scasserra, Sofía (2019). El despotismo de los algoritmos. Libertad y control en la era de Big Data. *Nueva Sociedad*, (279), 133-140.
- Scholz, Trebor (2016). *Platform Cooperativism: Challenging the Corporate Sharing Economy*. Rosa Luxemburg Stiftung.
- Serrano, Amparo, y Fernández, Carlos J. (2018). De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial de trabajador. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(2), 207-224.
- Srnicek, Nick (2017). *Platform Capitalism*. Polity Press.
- van Dijck, José, Poell, Thomas, y Martijn de Waal, Martijn (2018). *The Platform Society: Public Values in a Connective World*. Oxford University Press.
- van Dijck, José (2014). Datafication, dataism and data-veillance: Big Data between scientific paradigm and ideology. *Surveillance & Society*, 12(2), 197-208.
- van Doorn, NielsNeils (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898-914.
- Véras de Oliveira, Roberto (2023). Capitalismo de Plataforma e Processo de Informalização no Brasil: Pontos para Debate. En Adalberto Cardoso, Fabiano Santos y Ericson Crivelli (Eds.), *Trabalho em transe: raízes e efeitos políticos das mudanças no mundo do trabalho no Brasil*. Editora Contracorrente.
- Véras de Oliveira, Roberto, y Colturato, Ricardo (2023). Entregadores de aplicativos no Brasil: entre a subordinação e a "autonomia". *Contemporânea*, 13(1), 55-80.
- Viana Braz, Matheus, Mendes, Thiago y Ferreira, Yasmin. (2022). Ideologia gerencialista e plataformas de treinamentos de dados para Inteligência Artificial: condições de trabalho e saúde dos trabalhadores no Brasil. *Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde*, 16(4), 759-784.
- Viana Braz, Matheus (2021). Heteromação e micro-trabalho no Brasil. *Sociologia*, 23(57), 134-172.
- Wood, Alex J., y Graham, Mark y 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 editores

MINOR MORA SALAS es profesor-investigador del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México.

Sus publicaciones más recientes son:

1. "La innovación forzada: Estudiando los conductores de Uber en la CDMX en el contexto de la pandemia de la Covid-19" en Dídimo Castillo, Jorge Arzate, & Alejandra Chávez (Coords.), *Postpandemia. Desigualdades sociales y nueva precariedad digital*. Gedisa. (Coautora: de la Rosa, Rebeca).
2. "Plataformas de repartidores en América Latina: Estado del arte" en *Revista Brasileira de Sociologia-RBS*, 11(29), 14-40. (Coautores: Vêras de Oliveira, Roberto y Bridi, Maria Aparecida).

ANDREA DELFINO es profesora de la Universidad Nacional de Rosario y de la Universidad Nacional del Litoral e Investigadora del Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral.

Sus publicaciones más recientes son:

1. "Algoritmos y temporalidades sociales: un análisis de las permanencias, transformaciones y reconfiguraciones del tiempo de trabajo en plataformas bajo demanda en Argentina" en *Revista Brasileira de Sociología*. Vol 11, No. 29 Set-Dez/2023. (Coautora: Claussen, Paulina).
2. "Las transformaciones en la conflictividad laboral protagonizada por trabajadores de plataformas de reparto en la post-pandemia. El caso de las ciudades de Rosario y Santa Fe", en *Laboratorio* Nro. 33-2, IIGG, UBA. Buenos Aires, Argentina. (Coautores: Cuatrin Sperati, Esteban, Theiler, Julieta y Claussen, Paulina).

ROBERTO VÉRAS DE OLIVEIRA es profesor asociado de la Universidad Federal da Paraíba.

Sus publicaciones más recientes son:

1. *Unequal development and labour in Brazil* (1.^a ed.). London: Routledge. (Coautores: Rodgers, Gerry y Rodgers, Janine).
2. *Informalidad en América Latina: ¿Un debate actual?* (1.^a ed., Vol. 1). Alicante: Universidad de Alicante. (Coautoras: Varela, Paula y Calderón, Ana Maria.).

Del emprendedor al superviviente. Subjetividades laborales en plataformas de reparto

From entrepreneur to survivor. Labor subjectivities on delivery platforms

Nicolás Diana Menéndez

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (EIDAES)
Universidad Nacional de San Martín
Buenos Aires, Argentina
ndiana74@yahoo.com.ar
<https://orcid.org/0000-0001-9422-8871>

Cora Cecilia Arias

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (EIDAES)
Universidad Nacional de San Martín
Buenos Aires, Argentina
coracearias@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9707-3323>

Julieta Haidar

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA)
Buenos Aires, Argentina
julietahaidar@yahoo.com.ar
<https://orcid.org/0000-0002-6200-3587>

Resumen: En este trabajo discutimos los abordajes foucaultianos sobre los procesos de subjetivación de personas trabajadoras de plataforma, poniendo el foco del análisis en los propios sujetos. A partir de datos recolectados en grupos focales, elaboramos cuatro “claves interpretativas” para captar racionalidades, lógicas y prenociones subyacentes en los sentidos construidos por las personas

trabajadoras. Concluimos que, en un contexto signado por una economía históricamente en crisis, la racionalidad predominante entre las personas repartidoras se encuentra más próxima a una lógica de “supervivencia” que a las dinámicas propias de la figura del “empresario de sí”.

Palabras clave: subjetividad, plataformas, empresario de sí, supervivientes.

Abstract: *In this contribution we discuss Foucauldian approaches of the processes of subjectivation of platform workers, and focus the analysis on the subjects themselves. Based on data collected in focus groups, we developed four “interpretive keys” to capture underlying rationalities, logics and prenotions in the meanings constructed by the*

workers. We conclude that, in a context marked by an economy historically in crisis, the predominant rationality among the delivery workers is closer to a logic of “survival” than to the dynamics of the figure of the “self-entrepreneur”.

Keywords: *subjectivity, platforms, self-entrepreneur, survivors.*

Introducción

Con el despliegue y la consolidación del neoliberalismo, la pregunta por la subjetividad se tornó un tópico central en las Ciencias Sociales (Boltanski y Chiapello, 1999; Laval y Dardot, 2013), incluyendo los estudios sobre el mundo del trabajo. Dentro de este campo, en los últimos años ha ocupado un lugar fundamental la discusión por los procesos de subjetivación de las personas trabajadoras de empresas de plataformas. Los aportes más difundidos sobre este tema han adoptado una perspectiva foucaultiana para analizar las iniciativas de estas empresas para promover, entre quienes trabajan, el ideal del emprendedurismo (Morales, 2023; Galière, 2020, entre otros).

Si bien esta perspectiva analítica es sumamente fructífera para identificar y entender los procesos a través de los que las empresas producen —o buscan producir— ciertos ideales de subjetivación, en nuestra investigación advertimos que resultan insuficientes para comprender las perspectivas de las personas que aparecen como objetos de interpelación. En otras palabras, se ha analizado lo que se intenta hacer de las personas, pero no qué hacen las personas con lo que intentan hacer de ellas. En esta contribución, por el contrario, nos interesa abordar a quienes son sujetos de la interpelación, en un caso paradigmático de las nuevas formas de trabajo algorítmicas: las personas repartidoras a través de aplicaciones.

La altísima valoración que expresan estas personas trabajadoras sobre distintos aspectos de las plataformas, como el manejo de los tiempos, el nivel de ingresos y la independencia en torno a algunas decisiones concretas (aceptar o no pedidos, conectarse o desconectarse) son interpretados por la literatura especializada, mayoritariamente, como una adhesión a los modelos de subjetivación emprendedora. A lo largo del presente artículo discutimos la idea de que sean capturadas acríticamente por una racionalidad competitiva, en la que prima el cálculo para la obtención de réditos y la maximización del “capital humano”. Por el contrario, como iremos argumentando, reconocemos a personas trabajadoras pragmáticas quienes, afectadas por un mercado de trabajo que les es adverso y por experiencias laborales de precariedad, despliegan una racionalidad instrumental construida con base en micro estrategias cotidianas de subsistencia.

Para llevar a cabo esta investigación adoptamos una metodología cualitativa en un estudio de caso: las personas trabajadoras de las principales plataformas de reparto (Rappi y PedidosYa) en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA)¹, y utilizamos la herramienta de los grupos focales. Realizamos seis grupos durante el mes de marzo de 2024 con una serie de

¹ El AMBA representa un área conformada por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y 40 municipios de la provincia de Buenos Aires, donde habita alrededor del 35% de la población argentina.

pautas que habilitaron la interacción en torno a los sentidos sobre el trabajo en las plataformas.

El artículo se desarrolla en cuatro apartados. En primer lugar, sistematizamos los abordajes previos, fundamentalmente foucaultianos, sobre los procesos de subjetivación de las personas trabajadoras de plataformas y analizamos sus aportes y limitaciones. En segundo término, describimos el abordaje metodológico adoptado para indagar en los procesos de subjetivación concretos y situados de las personas repartidoras. En un tercer apartado analizamos en detalle los datos de campo en función de cuatro claves interpretativas. Finalmente, ensayamos algunas conclusiones.

1. Perspectivas teóricas sobre los procesos de subjetivación de las personas trabajadoras de plataformas

Dentro del vasto campo de estudios sobre economía de plataformas, algunas investigaciones se han preguntado por los procesos de subjetivación de las personas trabajadoras o, en otros términos, los procesos de construcción de sentidos en torno al trabajo de plataformas (Fleming, 2017; Galière, 2020; Haidar y Keune, 2021; Morales, 2023, entre otros). Con pequeños matices, los enfoques dominantes para pensar este problema han sido los estudios de la gubernamentalidad de Foucault y los neofoucaultianos, esto es, los estudios del gobierno como la posibilidad de regular o modelar las conductas de los otros o de uno mismo, empleando una variedad de técnicas y formas de conocimiento (Foucault, 1991; Dean, 1999).

Según estas investigaciones, quienes trabajan en las plataformas son sujetos moldeados por la gubernamentalidad neoliberal, en la que se da un giro a la noción de libertad y se la caracteriza como autonomía, entendida como la capacidad de desarrollar el potencial de cada uno a través de emprendimientos propios y de determinar el curso de la propia existencia a través de elecciones personales (Rose, 1999). Desde esta perspectiva, las empresas de

plataformas producen—o buscan producir—, mediante un conjunto de técnicas, mecanismos, dispositivos de gobierno, a personas trabajadoras “emprendedores de sí” (*“self-entrepreneurs”*) para, de esta manera, aumentar la productividad y concitar consentimiento.

En esta “artefactualidad del trabajador de plataformas” (Haidar y Keune, 2021), una de las técnicas implementada por las empresas es de orden discursivo, es decir, implica la construcción de narrativas que promueven valores. Así, quienes analizan las narrativas de las publicidades gráficas y audiovisuales (Garcés Ojeda et al., 2021; Alfieri, 2020) advierten la manera en que el trabajo en las plataformas es narrado a través de un discurso de dinamismo, desafíos, disfrute, individualización, energía y plena disponibilidad, quedando invisibilizadas las dimensiones de necesidad, subordinación, control y disciplina. Asimismo, los dispositivos discursivos de gubernamentalidad están presentes en los contratos firmados por las personas trabajadoras con las plataformas en los que son denominadas “colaboradores-independientes” (Moisander et al., 2018).

En sintonía con la perspectiva foucaultiana de la gubernamentalidad, otras investigaciones analizan el modo en que operan otras tecnologías de gobierno, más sofisticadas, que tienen carácter performativo sobre las conductas de las personas trabajadoras, fundamentalmente ligadas a la forma de organizar el proceso de trabajo en general, y a la gestión algorítmica en particular. Se identifican un conjunto de dispositivos, como los sistemas de pago y selección de turnos, las premiaciones, penalizaciones y ludificación del trabajo (Beer, 2017; Galière, 2020; Morales, 2023) en términos de “tecnologías del yo”. Bajo la gubernamentalidad neoliberal, estas tecnologías suponen la reactivación del individuo autodeterminado, esto es, que conduce su vida como “dueño de sí mismo” o “empresario de sí”.

En este contexto, el éxito laboral es vivido como consecuencia de una responsabilidad individual y no de una coacción externa. Se trata de una “responsabilización radical”, en tanto constituye una

versión extrema del individualismo egoísta, dado que toda la responsabilidad por los costos y beneficios asociados con ser un actor económico es personal (Fleming, 2017).

Esta lógica individualista entraña procesos de auto optimización, ya que convertirse en empresario de uno mismo, y tener éxito, implica maximizar el “capital humano”, es decir, todas las capacidades, talentos y habilidades innatas y adquiridas (Becker, 2008). Estos procesos comprenden todas las dimensiones de la vida personal, no sólo el rendimiento laboral, sino también físico o emocional: el trabajo coloniza todo lo demás. Así, las largas jornadas cumplidas por quienes trabajan en las plataformas, o el desarrollo de habilidades como la disciplina, fuerza física y moral, habilidad estratégica, son leídas en clave de maximización del capital humano.

En síntesis, buena parte de los estudios sobre las subjetividades en el trabajo de plataformas advierten que las empresas producen ciertas tecnologías de gobierno que promueven entre las personas trabajadoras conductas, valores, sentimientos que se alinean con el ideal del empresario de sí, un individuo que invierte su tiempo y habilidades personales para alcanzar mayor rédito. Estas lecturas constituyen un aporte fundamental a los estudios de los procesos de subjetivación del trabajo. Sin embargo, también presentan ciertas limitaciones. En algunos casos, por razones metodológicas (ligadas a los recortes del objeto de estudio) muchas de estas lecturas tienden a sobrevalorar la agencia empresarial y, con algunas excepciones (Josserand y Kaine, 2019; Murgia y Pulignano, 2019; Peticca-Harris et al, 2020; Haidar, 2023; Stecher y Morales, 2024), en general, no analizan la manera en que las personas trabajadoras receptionan (se apropian, resemantizan, resisten) la iniciativa empresarial, ni el modo en que esa iniciativa se articula con otras dimensiones o determinaciones en la construcción de las subjetividades trabajadoras. En la misma línea, estos abordajes describen las tecnologías neoliberales de gobierno como un universal, sin considerar suficientemente el desarrollo espacial específico y crónicamente desigual de los

“procesos de neoliberalización” (Peck, 2013), por eso, aspectos como la precariedad del mercado de trabajo quedan relegados a la categoría de contexto (marco o telón de fondo) sobre el que opera la agencia empresarial.

En otros casos, las investigaciones que, efectivamente, avanzan en analizar las recepciones de las personas trabajadoras a las tecnologías neoliberales de gobierno tienden a asumir los eslóganes formulados por las personas trabajadoras (“soy mi propio jefe”, “trabajo cuando quiero”) como sentidos construidos en términos de verdades: “las personas trabajadoras de plataformas se identifican con el emprendedurismo” o “se sienten/quieren ser emprendedores” (y, por tanto —a la luz del imperio de la realidad—, son víctimas del engaño de las empresas). Advertimos en estas lecturas cierta simplificación que puede ser producto de desajustes de orden metodológico y teórico.

Por un lado, identificamos una reproducción acrítica de las formulaciones de las personas trabajadoras (captadas en encuestas y entrevistas), quienes —de acuerdo con nuestra perspectiva— propenden a replicar la narrativa empresarial más como una respuesta reflejo que como producto de un ejercicio reflexivo. Por otro lado, muchas de estas investigaciones se apoyan en la literatura foucaultiana sobre la gubernamentalidad neoliberal, pero sin realizar una lectura más detallada para determinar si las prácticas promovidas por las empresas (y las efectivamente desplegadas por las personas trabajadoras) se ajustan al complejo proyecto performativo de sujetos “empresarios de sí” propio de aquella gubernamentalidad.

Así, en estas investigaciones el uso analítico del ideal del emprendedurismo se limita sólo a algunas prácticas (aunque importantes) como la extensión e intensificación de la propia fuerza de trabajo. No aparece, en cambio, una perspectiva más compleja de ese ideal neoliberal que, como ya dijimos, supone un proceso de auto optimización que implica la inversión de todos los aspectos de la vida (tiempo, dinero, entrenamiento físico, intelectual y emocional) a la construcción de un empresario de sí como categoría

no sólo económica, sino, también, moral. Es decir, se observa cierta inclinación hacia un estiramiento (Sartori, 1970) del concepto de “*self-entrepreneur*”, dado que se coloca bajo esa etiqueta a algunas prácticas que comparten rasgos con ese concepto, o que lo tienen como *ethos* referencial, pero que no se ajustan con precisión al significado acuñado por el proyecto neoliberal.

Sobre los avances de estas investigaciones, reconociendo sus limitaciones y los interrogantes surgidos, nos proponemos, en primer lugar, restituir el lugar de la agencia trabajadora en los procesos de subjetivación. Así, nos preguntamos por los procesos efectivos de subjetivación laboral de las personas repartidoras y por el modo en que los sentidos del trabajo movilizados por las empresas son (o no) apropiados, matizados y utilizados por estos sujetos para interpretar sus experiencias laborales. En este contexto, los “matices” lejos de ser, por poco perceptibles, una variación de segundo orden, resultan de capital importancia para entender los significados atribuidos por las personas trabajadoras a su trabajo.

En estrecha vinculación con lo anterior, bajo la premisa de que los sentidos construidos por quienes trabajan no son un efecto lineal de la agencia empresarial, advertimos que, a fin de interpretar tales sentidos, es necesario captar otras dimensiones o determinantes que intervienen en su construcción. En esa dirección, resulta fundamental jerarquizar el carácter situado de los procesos de subjetivación, en tanto que están afectados por construcciones culturales, intervenciones de otras agencias de gubernamentalidad, acumulaciones sociohistóricas, que refieren, por ejemplo y de modo central, a las características de las matrices productivas de un país y los mercados de trabajo.

De esta manera, el ejercicio que proponemos implica construir conocimiento de forma interpretativa, a partir de una escucha atenta y reflexiva de la interacción entre las voces de quienes trabajan, poniendo el foco en las inflexiones, consideraciones

y revisiones emergentes en ese intercambio. Sobre estos puntos avanzaremos en los próximos apartados.

2. Metodología

Este estudio se inscribe en un proceso más amplio de investigación iniciado en 2018, cuando las plataformas de reparto arribaron a la Argentina, que incluyó la realización de sendas entrevistas y de dos encuestas, una en 2020 y otra de tipo panel en 2022. El desarrollo de este vasto trabajo de campo, junto con la discusión con colegas especializados en la temática, se expresan en la acumulación de conocimiento y la posibilidad de ponderar ciertas vacancias, tanto teóricas como metodológicas. En este orden, tal como señalamos, la dimensión de la subjetividad de quienes trabajan, por la escasez de producciones y ciertas limitaciones, se erigió como un campo fértil para continuar con la investigación. Asimismo, advertimos que los instrumentos metodológicos utilizados previamente (encuestas y entrevistas), aunque aportaron información relevante, se tornaban insuficientes para abordar el objeto.

En efecto, tanto las entrevistas personales como las encuestas realizadas previamente a personas repartidoras de plataformas, incluyeron preguntas abiertas sobre valoraciones de las plataformas, expectativas a futuro, experiencias laborales previas, que se tradujeron en la identificación de los principales sentidos construidos en torno al trabajo. En el análisis de esos sentidos distinguimos, más allá de enunciados generales, la emergencia de ciertas contradicciones o tensiones, aspectos sobre los que profundizamos en esta nueva investigación.

Por y para eso adoptamos una nueva herramienta metodológica: los grupos focales, esto es, una discusión planificada y diseñada para obtener las percepciones de los participantes en un área definida de interés en un ambiente permisivo y no amenazante (Krueger, 1988). A diferencia de lo que ocurre con estrategias basadas en interacciones personales, el contexto grupal facilita la participación y el proceso

reflexivo, incluso de aquellas personas participantes que, por distintos motivos, tienen mayores reticencias a hacerlo.

Así, buscamos generar interpretaciones ricas y complejas sobre el modo en que las personas asignan significados e interpretan sus experiencias de vida (Kamberelis y Dimitriadis, 2013), en este caso, sobre

el trabajo en las plataformas de reparto. Además, pretendimos que esa interpretación otorgue relevancia al anclaje geográfico, apartándonos de una mirada universalista (y, por lo general, eurocéntrica) de los procesos de construcción de sentidos. Las geografías no son mero contexto, sino que tienen un carácter performativo y en esa clave inscribimos las interacciones.

Tabla 1. Perfil de participantes en los grupos focales

		GF1	GF2	GF3	GF4	GF5	GF6
Género	Varón	3	3	5	3	3	3
	Mujer	1	1	-	1	1	-
Edad	Hasta 24 años	-	-	2	1	1	1
	Entre 25 y 29 años	-	-	3	3	3	2
	30 años o más	4	4	-	-	-	-
Nacionalidad	Nativo/a	2	3	4	3	4	3
	Migrante	2	1	1	1	-	-
Relación con trabajo en plataformas de reparto	Exclusivo	-	-	5	-	-	3
	Complementario	4	4	-	4	4	-

Fuente: elaboración propia en base a Grupos Focales de personas trabajadoras de reparto, AMBA, marzo de 2024.

Realizamos seis grupos focales durante el mes de marzo de 2024 con un total de 24 trabajadores y trabajadoras.² Definimos grupos pequeños (entre tres y cinco integrantes) a fin de facilitar el intercambio de perspectivas y experiencias con mayor detalle. Teniendo en cuenta los perfiles emergentes en estudios previos, aplicamos dos variables para segmentar los grupos: el rango etario y la relación exclusiva o complementaria con el trabajo en las plataformas de reparto. Al mismo tiempo, con el objetivo de

representar de la manera más fidedigna posible las particularidades del colectivo laboral, incorporamos en la totalidad de los grupos un 20% de trabajadoras mujeres y un 20% de población migrante. Además, tal como sugiere la literatura, definimos que quienes integren los distintos grupos no se conozcan entre sí y provengan de diferentes zonas del AMBA, a fin de evitar que se reproduzcan dinámicas propias de las relaciones sociales que caracterizan a los grupos reales, y de facilitar el control de la dinámica grupal por parte del moderador (Krueger, 1988).

Con estas decisiones, una reclutadora se ocupó de contactar a las personas que integraron los seis

² A fin de preservar la identidad de quienes participaron en los grupos, modificamos sus nombres en este texto.

grupos focales, constituidos de la siguiente manera: dos grupos focales de personas trabajadoras con dedicación exclusiva a las plataformas (grupos 3 y 6) y cuatro que tienen a este trabajo como ingreso complementario (grupos 1, 2, 4 y 5). Además, si bien gran parte de la población que trabaja en plataformas de reparto es joven, resolvimos armar dos grupos (1 y 2) con personas mayores de 30 años, bajo la suposición de que tienen mayor experiencia previa en el mercado laboral que los más jóvenes (Tabla 1).

Respecto a la dinámica de funcionamiento de los grupos, dos de nosotros participamos, uno como moderador y otro como observador/apuntador, con la premisa de mantener siempre una actitud de escucha respetuosa. Seguimos una guía de pautas semiestructurada (sobre ventajas y desventajas del trabajo, experiencias previas, proyectos futuros, identificación o no con la idea de la propia jefatura, valoraciones sobre sindicatos y organizaciones no sindicales, participación en ellas) a fin de favorecer la conversación de forma fluida y espontánea. Los grupos tuvieron una duración promedio de noventa minutos, para garantizar el tratamiento de todos los temas pautados y no agotar a los participantes.

Para analizar los textos emergentes de los grupos focales, cada uno de quienes integramos el equipo de investigación realizamos una lectura profunda, identificando enunciados y matices, dinámicas de disputa, acuerdos, reforzamientos entre las distintas intervenciones, y prestando atención a posibles inflexiones según los perfiles de las distintas personas participantes. Luego, en instancias colectivas de discusión, pusimos en diálogo estas lecturas y construimos las herramientas heurísticas que denominamos aquí “claves interpretativas sobre los procesos de subjetivación”. Se trata de las racionalidades, lógicas y prenociones subyacentes en los sentidos construidos por las personas trabajadoras.

En el próximo apartado, desarrollaremos cuáles son y cómo se caracterizan estas claves interpretativas. Por lo pronto, es preciso aclarar que, en el análisis realizado, a diferencia de lo que indican

algunas investigaciones previas (Josserand y Kaine, 2019; Peticca-Harris et al., 2020), no encontramos diferencias ostensibles en las apreciaciones de los distintos integrantes de los grupos focales fundadas en las variables etaria y de dependencia económica con las plataformas. Por eso, no presentamos análisis diferenciados acorde a estas variables

3. Claves interpretativas sobre los procesos de subjetivación del trabajo

Así, a partir del análisis de los datos, elaboramos cuatro claves interpretativas a fin de describir las subjetividades laborales de modo concreto y situado. A la primera de esas claves interpretativas la denominamos *precarización como referente axiológico*, en alusión a experiencias concretas en el mercado de trabajo marcadas por la precariedad, los bajos salarios, los malos tratos, que constituyen la vara con la que las personas trabajadoras evalúan a las plataformas. A la segunda la llamamos *racionalidad instrumental*, en referencia a la forma en que las personas trabajadoras priorizan el aprovechamiento de oportunidades que se expresa en la adopción de micro-estrategias de supervivencia y un pragmatismo cotidiano. A la tercera la describimos como *anhelos históricos de autonomía*, es decir, los deseos históricos de la clase trabajadora por acceder a espacios de autodeterminación en la gestión del trabajo, que incluye, de modo central, la potestad de organizar los propios tiempos de trabajo y no trabajo. Se trata de demandas históricas que resurgen con fuerza a partir de las posibilidades abiertas por la mediación tecnológica. A la cuarta la identificamos como *desafección política*, apuntando a la erosión de vínculos de confianza y expectativas en espacios colectivos como instancias de transformación. La primacía del individualismo y una temporalidad hiper-presentizada obturan la construcción de horizontes colectivos alternativos al presente.

Precarización como referente axiológico

La última década estuvo signada por una profundización de la tendencia al decrecimiento del trabajo

formal y la fragmentación del mercado de trabajo, en el que conviven los más variados tipos de modalidades precarias y/o endeble de vinculación con el empleo. Estos procesos inciden, de forma capital, sobre las personas trabajadoras que se vuelcan a las plataformas.

En esta dirección, se advierte que la amplia mayoría de quienes vienen de trabajos previos padecieron experiencias de muy mala calidad.³ El recuerdo cercano de esas experiencias precarias e inestables constituye el antecedente inmediato y vivencial para valorar el trabajo en las aplicaciones. En otros términos, se convierten en el marco de referencia axiológica.

En estas valoraciones negativas de los trabajos previos aparecen algunos tópicos recurrentes. Uno de ellos es el maltrato de las jefaturas laborales, un elemento que trasciende la singularidad del mal carácter personal de algunos empleadores y que no es exclusivo de la Argentina, sino que forma parte de una matriz de sociabilidad fuertemente jerarquizada y autoritaria propia de América Latina (Stecher y Morales, 2024). Los relatos de maltrato aparecieron frente a la pregunta sobre los aspectos positivos del trabajo de plataformas como una parábola especular, es decir, se efectúa una inversión que destaca como positivo lo opuesto a vivencias negativas previas:

Guillermo: *valoro las horas de salud mental. He estado en un trabajo de bacherero que me trataban tan mal...*

Ignacio: *yo valoraría el trato*

Eduardo: *el bienestar, la flexibilidad, el respeto*

Guillermo: *un lugar que no te haga renegar*

Ignacio: *el trato, yo valoraría el trato, porque en el último trabajo la pasé muy mal y no volvería*

(Grupo focal 3).

³ En un trabajo anterior (Haidar et al., 2023) analizamos las trayectorias laborales itinerantes de las personas trabajadoras de reparto, identificando que el trabajo en las plataformas constituye un momento más de un proceso de precarización.

Otras dimensiones de las condiciones de trabajo también son problematizadas en función del contraste: la estabilidad, atributo central de la relación salarial clásica, se presenta como ficción en muchas de estas experiencias laborales endeble y precarias transitadas por las personas repartidoras. Leandro está cerca de los 30 años, carga con algunas experiencias de empleo formal. Sin embargo, percibe mayor estabilidad trabajando en aplicaciones:

... estuve en dos trabajos, seis meses en cada uno, y no tenía estabilidad. Y la aplicación está desde el 2018 y hoy estamos a 2024 y todavía sigue, entonces, preferís estar en la aplicación... (Leandro, grupo focal 5).

Los discursos de las personas repartidoras no forman parte de una narrativa homogénea y unívoca, por el contrario, expresan tensiones de una realidad laboral compleja y degradada. El mismo Leandro cree que las aplicaciones no podrían sobrevivir sin los magros salarios que pagan hoy en Argentina otros empleadores:

...yo creo que, si las empresas o los sueldos valen la pena y te alcanzan para vivir, yo creo que estas aplicaciones no existirían ninguna (Leandro, grupo focal 5).

Este trabajador toma la opción ofrecida por las aplicaciones en un contexto de crisis prolongada. Cuestiona las condiciones en las que estuvo empleado e, incluso, su mirada sobre lo que decide es crítica, reflexiva y multidimensional. No observamos una idealización ni del trabajo en las aplicaciones, ni de una figura empresarial de sí mismo impregnada de una racionalidad competitiva.

La paradoja de atribuir estabilidad al trabajo en las plataformas (que no cuentan con ninguna garantía de permanencia) y no a un empleo formal se extiende a otros aspectos del derecho del trabajo.⁴ Así emerge en la interacción:

⁴ Un dato significativo es que las personas trabajadoras prácticamente no hacen referencia a la idea de derechos laborales, sino que, en ocasiones, el concepto es sugerido por quien modera.

Manuel: *acá gano un sueldo como un labrador en blanco, pero no estoy en blanco, pero tengo mis comodidades. Hoy estoy enfermo, faltó. En cambio, en el laburo, llegás a faltar... o te echan o no te pagan el día o con suspensión y muchas de esas cosas en contra. O si llegás tarde, te cortan el presentismo.*

Moderador: *si estás en blanco en un trabajo y te enfermás, no deberían descontarte...*

Laura: *depende del trabajo que tengas, depende cómo sea todo. Yo, por ejemplo (...) en Carrefour, falté por una gripe, que fui con todos los papeles, todo a la obra social, y no me renovaron el contrato, ¿por qué? Seguramente porque habré faltado esos tres días... estaba mal, me habían visto mi supervisora, me habían visto como estaba, que tosía, fui igual con fiebre... y para mí fue por eso también que no me renovaron (Grupo focal 4).*

La naturalización de las malas condiciones de trabajo borra las líneas divisorias entre las distintas formas de inserción al empleo y vuelve una entelequia cualquier referencia a los derechos laborales. El saldo significativo de estas malas experiencias se reduce, entonces, a los deberes: horarios fijos, mando patronal, salario fijo⁵ y escaso.

En efecto, el magro e insuficiente nivel de los salarios resulta sumamente significativo en el mercado de trabajo reciente en la Argentina, donde las tasas de desocupación se redujeron en la pospandemia, pero a expensas de salarios cada vez más bajos. Ulises es motoquero de profesión, trabaja como mensajero y repartidor en moto desde que llegó de un país limítrofe hace dos décadas, y a partir del desembarco de las aplicaciones en Argentina, alterna entre ambos trabajos. Su pareja, con quien tiene dos hijos peque-

ños, es psicóloga y trabaja para una obra social. Ulises señala muchas diferencias entre las actividades de uno y otro y, si bien aspira a “dejar la calle” en el corto plazo, al comparar ingresos es contundente:

...yo promedio \$9 000 la hora. Mi mujer es psicóloga y no gana eso en la hora, trabaja para una obra social y no gana eso y estudió un montón de años, y con la mochila, prácticamente, podés ser analfabeto y con saber manejar el celular para acá, para allá y aceptar y no aceptar, estás trabajando... (Ulises, grupo focal 1).

La incidencia de la dimensión dineraria que, en general, es destacada en los estudios como sumamente gravitante para las personas trabajadoras, parece correr del centro de la ponderación el lugar de otras dimensiones: la gratificación profesional, la comodidad física, la seguridad, entre otras. Frente a salarios que no alcanzan para cubrir la canasta familiar, la lógica cotidiana desplaza otras aspiraciones y necesidades vinculadas al trabajo.

Todas estas tensiones dan cuenta de muchas capas que pregnan los procesos de subjetivación de las personas repartidoras. Se torna difuso el reconocimiento de algún tipo de idealización respecto al trabajo en las plataformas. Ezequiel vuelve a poner el foco en aquello que señaló Leandro: este trabajo está ahí, sirve, permite resolver situaciones en tiempos difíciles

...hay mucha población de repartidores porque no hay trabajo, eso lo sabemos todos, eso también porque el tipo que trabajaría en una empresa, cualquier cosa ponele... no estaría repartiendo en bici, no estaría yéndose de Lanús a Barrio Norte⁶ (Ezequiel, grupo focal 1).

⁵ Para los participantes, la condición de “fijo” asociado al salario tiene una connotación negativa porque remite a bajos salarios y contrasta con la posibilidad de incrementarlos que ofrecen las aplicaciones.

⁶ Lanús es una localidad de la provincia de Buenos Aires y Barrio Norte un barrio de la CABA. La distancia entre ambos puntos es muy amplia.

Se trata de personas trabajadoras que circulan entre inserciones laborales endebles, es decir, transitan por distintas condiciones laborales (como asalariados registrados, no registrados, cuentapropistas), en distintos momentos y sectores de actividad (Haidar et al., 2023). Esas trayectorias, signadas por el malestar, se constituyen en una referencia fundamental para evaluar el trabajo en las plataformas. Uno de los efectos más visibles de esa referencia deteriorada del trabajo es la disociación entre empleo formal y derechos laborales (que ni siquiera son nominados por las personas trabajadoras) y, como consecuencia, el desdibujamiento del empleo formal como horizonte.

Racionalidad instrumental

Como señalamos previamente, las empresas intentan promover entre las personas repartidoras el ideal de emprendedurismo y muchas de las lecturas académicas siguen este rastro para indagar en los procesos de subjetivación laboral. Sin embargo, las historias recuperadas a lo largo de nuestro trabajo de campo ponen de manifiesto la emergencia de una visión instrumental vinculada mucho más con la necesidad que con la libre elección, con la figura de superviviente que con la del emprendedor.

Paula es madre soltera de tres hijos, vive en San Martín (provincia de Buenos Aires) y alquila su casa. Es peluquera desde hace diez años. Para poder cubrir las tareas de cuidado, y producto de sucesivas situaciones de maltrato laboral, decidió poner la peluquería en su casa. Su oficio le gusta y aspira a seguir realizándolo, sin embargo, la situación económica hizo que, desde hace dos años, Paula tenga que repartir a través de las plataformas para sumar ingresos:

Para mí es un extra más, cuando lo necesito está ahí, prendés y listo. No sé qué me depara el año que viene, si lo tengo que hacer, lo voy a seguir haciendo (...) esto lo uso como extra... justo en la semana, empezaron las clases, chau... las zapatillas, ahí tenés. Yo lo uso para eso, justamente lo que no llego a pagar con mi trabajo, que yo lo tomo como fijo... (Paula, grupo focal 2).

Martín llegó de Venezuela en 2018 escapando de la crisis, tiene 30 años y un título universitario. Tiene un empleo formal en una playa de estacionamiento, pero como le pagan muy poco y su principal objetivo es ahorrar dinero para enviar a su familia, desde hace cinco años pedalea muchas horas por día:

... en blanco, aportes, lo único que el sueldo es un poco bajo, pero por lo menos tengo mis beneficios (se refiere a su trabajo de playero) y bueno, complemento con PedidosYa, y me sirve. Y ahí voy reuniendo y voy mandando para ayudar a mi familia (...) si llego a trabajar de lo que yo estudié, muchísimo mejor, pero mientras, esto es lo que hay más rentable ahora (Martín, grupo focal 2).

Ezequiel tiene más de 40 años y vive con su padre, desde que ingresó al mercado laboral ha tenido empleos inestables y en rubros diversos. Empezó a trabajar con aplicaciones de reparto durante la pandemia. Sus años de experiencia le permiten reconocer la relación desigual y la desresponsabilización de las empresas. No obstante, cuida mucho su desempeño en la aplicación y le interesa su lugar en el ranking porque, en algunas ocasiones como un complemento y en otras como su ingreso principal, necesita salir a repartir con su moto:

Yo a veces Rappi lo hago como extra, sábados, el fin de semana salgo a trabajar y si tengo un trabajo, que a veces me pasa, como este de OCA que son tres meses, estoy en la moto igual... por eso yo la aplicación siempre la usé, o la uso para extras o la uso para vivir de la aplicación... (Ezequiel, grupo focal 1).

Las semblanzas de estas personas repartidoras ponen de manifiesto que, ya sea para afrontar una contingencia personal o debido al contexto de crisis socioeconómica, el reparto a través de plataformas constituye un instrumento eficaz para resolver necesidades. Las facilidades de acceso y la posibilidad de elección de días y horarios propios de este empleo son aprovechados por las personas trabajadoras, persiguiendo el instinto más básico de supervivencia.

Las personas repartidoras asumen una disposición utilitaria para sumar ingresos u organizar sus tiempos personales, situación que no es asimilable a la aspiración a convertirse en personas empresarias.

Si, en términos de Foucault (2006), el empresario de sí mismo invierte y se proyecta hacia el porvenir con la finalidad de objetivar el futuro para que esté disponible de antemano, el superviviente habita una cultura de la inmediatez, de la anteposición de un presente acuciante que exige definiciones pragmáticas. Impera, pues, una “pragmática vitalista” (Gago, 2014). Las características del reparto a través de plataformas son aprovechadas, de un modo utilitario, para resolver la cotidianeidad.⁷

El vínculo utilitario construido con el reparto a través de plataformas se estructura a partir de una multiplicidad de estrategias desplegadas por cada persona para alcanzar su objetivo o, como evidencian los relatos, para desafiar la mera existencia. Estos supervivientes deben tomar micro decisiones, de forma regular y cotidiana, haciendo cálculos para sobrevivir y autopreservarse, obteniendo los mayores beneficios al menor costo posible. Las narrativas de las personas repartidoras están plagadas de esas micro estrategias. A continuación, describimos algunas de ellas.

En primer lugar, en función de la conveniencia y aspiraciones personales, cada persona repartidora determina si trabaja con una u otra aplicación, o si utiliza todas. También va pergeñando cuándo y dónde trabajar, de acuerdo con ponderaciones, signadas por las formas en que las aplicaciones organizan el trabajo. Así, por ejemplo, la decisión de salir a repartir en días de lluvia genera controversias porque, por un lado, significa obtener mayores ganancias (las

empresas pagan más en días de lluvia), pero, al mismo tiempo, implica asumir mayores riesgos:

Ulises: ... *me gusta la lluvia. Tengo muchos amigos venezolanos que me dicen “no, tú eres loco, salir día de lluvia”. A mí me gusta, porque pagan más y ando solo en la calle, anda mucha menos gente, el riesgo es mucho más, pero por eso pagan más...*

Camila: *Yo no salgo en día de lluvia, pero por cuidar la herramienta de laburo. El lunes me agarró el temporal (...) se me mojó un poquito lo que llaman el tacómetro de la moto y estuvo dos días la luz de giro como que no quería prender (Grupo focal 1).*

A las inclemencias del clima se suman los peligros de robo y violencias que sufren las personas trabajadoras. Aunque la determinación de las zonas de reparto es potestad exclusiva de las aplicaciones, las personas repartidoras van descubriendo opciones para evitar trabajar en lugares inseguros.

... *vivo cerca de la villa y ya sé cómo es la zona, ya cuando conocés y sabés que te puede pasar que un sábado a la tarde te caiga algún fisura y te quieren hacer mierda, no, dejá... prefiero perder un poco de plata, sacar la autoaceptación, que perder la bicicleta y el celu...* (Juan, grupo focal 2).

La “autoaceptación” refiere a una función de una de las aplicaciones en la que cada persona repartidora puede definir si conservar la potestad de seleccionar los pedidos que acepta o, por el contrario, delegar la asignación a las plataformas. Tal como sucede con varias dimensiones de la gestión algorítmica, esa elección tiene consecuencias: la autoaceptación funciona como un incentivo para las personas repartidoras ya que habilita la posibilidad de ubicarse en los lugares más altos del ranking y, según relatan las personas trabajadoras, recibir mayor cantidad de pedidos. Sin embargo, algunas personas –como Juan– frente a esa posibilidad priorizan otros aspectos, como su seguridad personal. Así, estas personas repartidoras se

⁷ Una investigación sobre personas trabajadoras de plataformas de reparto en Chile también identifica una orientación fuertemente instrumental y transaccional de las personas repartidoras. No se trata de sujetos que persiguen la empresarización de sí mismos, sino de sujetos que tienen una necesidad estratégica de subsistir (Morales et al., 2024).

comportan como supervivientes que aprenden cómo funcionan las plataformas y utilizan ese aprendizaje para el cálculo de oportunidades.

Un último ejemplo de esta lógica de supervivencia se expresa en lo que identificamos como la construcción de una “solidaridad estratégica”. Si bien, como sostiene un participante de los grupos focales, *“este trabajo es un arreglate como puedas”*, en muchas circunstancias, en forma presencial o a través de instancias virtuales (sobre todo, grupos de *WhatsApp*) las personas repartidoras desafían el fomento empresarial del hiperindividualismo y construyen vínculos con sus pares a fin de compartir saberes y resolver problemas cotidianos:

José: ... *yo una vez pinché una goma, uno que sabía más me dio una mano, me dijo “andá a aquel lado que es más barato. Andate a Once⁸ que este es amigo mío...*

Martín: *o para informarte de una bicicletería más económica “mira, fijate... de una cubierta vale allá tanto” y ahorras plata, si pues... compartimos esa información*

Juan: *o lugares de comida...*

Paula: *también a dónde hay más pedidos...*
(Grupo focal 2).

Si el emprendedor arquetípico orienta sus decisiones y actividades para incrementar *el valor de sí mismo en función* de la competencia y, por tanto, el otro se presenta como un competidor o un vínculo capitalizable (Feher, 2009), el superviviente teje lazos de solidaridad en función de su pragmática vitalista. La constitución de espacios de solidaridad, aunque mayormente informales, dispersos y moleculares, forma parte de la estrategia calculadora trazada por las personas repartidoras para obtener las mayores ventajas de un trabajo que necesitan para subsistir. En cambio, tal como veremos luego, la conformación de vínculos solidarios en clave más política y transformadora aparece un tanto desdibujada.

Anhelos históricos de autonomía

Tal como ha sido ampliamente analizado, las narrativas de las empresas de plataformas giran en torno a la noción de autonomía: “manejá tus tiempos”, “sé tu propio jefe”. Estas empresas se presentan como una oportunidad para organizar los propios tiempos, obtener ingresos y otros beneficios (aprender, desarrollarse, conocer gente, construir redes propias), sin jefaturas ni restricciones, según la inversión individual que haga cada trabajador-emprendedor de sus tiempos, capacidades, esfuerzos, motivaciones y compromiso afectivo.

Ahora bien, el ideal del emprendedor no es excluyente de las plataformas: comenzó a gestarse con el descontento de los trabajadores frente a la disciplina de la organización laboral taylorista-fordista. Así, el emprendedurismo constituye una deriva de las diferentes manifestaciones de la contracultura posterior a 1968 que, a pesar de su impulso anticapitalista, hoy pueden ser vistas, en retrospectiva, como laboratorios de la orientación actitudinal emprendedora: el emprendedor sólo pudo llegar a ser una figura hegemónica porque se une a un deseo colectivo de mayor autonomía, realización personal y trabajo no alienado (Bröckling, 2013). Si bien, como venimos argumentando, la identificación de las personas repartidoras de plataformas con la figura compleja del empresario de sí o emprendedor no resulta evidente, advertimos una reactualización de los anhelos de autonomía que las prácticas dominantes en la producción capitalista no supieron procesar y que las plataformas -tecnología mediante- lograron capitalizar. Es en esta clave que podemos interpretar las voces de las personas repartidoras sobre las libertades en el trabajo.

La flexibilidad del trabajo en las plataformas ha sido analizada y cuestionada de modo extendido en la academia, considerándola una “flexibilidad heterodeterminada”, en la que el trabajador queda sujeto de manera exclusiva a los tiempos e intereses definidos por las empresas (Delfino y Claussen 2023), y, por tanto, es engañado por ellas. No obstante, los relatos de las personas repartidoras en los grupos

⁸ Se refiere a un barrio de la CABA.

focales sobre las prácticas cotidianas de organización de la jornada se alejan de aquella idea:

No es como un trabajo que estás esperando para comer... Vos vas, si querés lo tomás como un trabajo normal, ocho horas diarias, cumplís y te volvés. Si estás cansado, te levantás al otro día y decís “hoy trabajo tres horas, freno para comer media hora o una hora y listo”. Si tenés que ir al médico, no le pedís permiso a nadie (...) Yo la semana que viene tengo dos cumpleaños, esos días no trabajo... (Ignacio, grupo focal 3).

Para Ignacio, un joven que reparte a través de plataformas hace pocos meses porque perdió su empleo, el manejo de los tiempos y la posibilidad de evadirse de las rigideces propias del modelo fordista son reales y concretas, aun cuando, según su relato, le dedica al trabajo entre 50 y 60 horas semanales. El vínculo instrumental con el trabajo se encuentra habilitado por la facultad de decidir cómo organizar su jornada laboral. A diferencia de lo que sugiere la literatura foucaultiana sobre la gubernamentalidad neoliberal acerca de la subsunción de los tiempos de la vida al trabajo, para estas personas trabajadoras el tiempo de trabajo se organiza en función de necesidades vitales, como las tareas domésticas y de cuidado:

Yo tengo dos nenes, entonces, hago dos viajes, ando con la mochila en la moto. Cuando llevo a mis hijos a la escuela, hasta las 4:20 puedo salir, después voy a buscar al nene, voy a buscar a la nena..., los llevo a casa y después salgo a laburar de nuevo y estoy hasta las 10 u 11. Los días que la madre llega temprano me quedo hasta las 12 de la noche, sino voy antes a cocinar. Para mí fue esa la posibilidad de la mochila... (Ulises, grupo focal 1).

La flexibilidad es aprovechada y valorada unánimemente por quienes trabajan de forma exclusiva en las aplicaciones, quienes las usan como un complemento, las personas más jóvenes que disfrutaban del ocio y quieren desligarse de las ataduras del empleo, y quienes deben afrontar tareas domésticas y de

cuidado. Como contracara, esa misma flexibilidad habilita las extensas y extenuantes jornadas laborales que, en muchos casos, estos supervivientes necesitan realizar. Los múltiples sentidos que entraña el concepto de libertad en el neoliberalismo producen signos opacos, figuras jeroglíficas que tensionan y complejizan aquella visión positiva de la autorrealización (Prestifilippo y Wegelin, 2019) o, en términos más precisos, la visión positiva del uso de la libertad horaria.

No obstante, si bien en la interacción en los grupos focales los conceptos de libertad, independencia y autonomía se asocian centralmente a la flexibilidad del manejo de los tiempos, en ocasiones, también refieren a la ausencia de jefaturas y, en consecuencia, a la posibilidad de auto legislarse. En ese sentido, emerge, de modo crucial, la fórmula repetida “soy mi propio jefe”, que se erige en principal referente analítico de los estudios foucaultianos sobre la construcción de subjetividades. Al analizar los relatos e intercambios advertimos que esa formulación aparece en una instancia primera como una suerte de repetición reflejo que, en la interacción con otras personas repartidoras y en el proceso de reflexión, es tensionada y revisada críticamente:

... ser jefe para algunos es el tema del horario, para otros es la flexibilidad que tiene el empleo, creo que no es tanto el ideario de jefe “yo soy el que manda”, algunos lo toman así “yo soy el que manda” y “hago este pedido porque lo quiero hacer”, pero son pocos (Diego, grupo focal 3).

Diego es colombiano, hace cinco años utiliza las plataformas, tiene un conocimiento minucioso del funcionamiento de cada empresa y una mirada crítica sobre las particularidades del trabajo. En su relato identifica los distintos sentidos que las personas repartidoras atribuyen a la concepción de independencia/libertad/autonomía del trabajo en plataformas. En efecto, fueron muy pocas las personas que, en los distintos grupos focales, se representaron con el ideal de jefe en tanto lugar de mando y control.

En la mayoría de los casos, por el contrario, las personas repartidoras problematizan el funcionamiento y vínculo con las plataformas:

Ulises: jefe no... vos dependés que el otro necesite un viaje para que vos vayas. Vos dependés de alguien.

Camila: Para mí te manejan, la aplicación te pone muchas trabas, tipo "si no me aceptás el pedido, te bajo el ranking", si no asistes al horario, te bajo el ranking. Y todo depende de un ranking (Grupo focal 1).

Para Ulises, la independencia no es posible porque su trabajo depende de la demanda. Camila, por su parte, reconoce el control ejercido por las empresas a partir de la gestión algorítmica como una forma de mando. Los cuestionamientos al ideal de autonomía circulan en cada uno de los grupos focales, construyendo, en algunos casos, representaciones que resaltan la relación desigual y jerárquica entre las personas repartidoras y las plataformas. Quienes trabajan son conscientes del poder ejercido por las empresas y su rol subordinado:

... es como un engaño, o sea, en realidad no sos jefe de nada, no ganás como jefe, no sos jefe, estás trabajando normal, como un empleado. Tenés libertades nada más (Eduardo, grupo focal 3).

El reconocimiento de la subordinación a las plataformas no ocluye que, quienes las utilizan como fuente de ingresos, las prefieran frente a otros posibles empleos. Para interpretar esa elección, además de la experiencia concreta del manejo de tiempos, es indispensable considerar las trayectorias laborales de estas personas que, como describimos en páginas anteriores, se encuentran signadas por situaciones de maltrato y arbitrariedad. En esta clave, más que engaño o alienación, advertimos la existencia de tensiones entre sujeción y libertad, autonomía y dependencia. Así, el superviviente comparte con la figura del emprendedor la vivencia de la autonomía

como una "ficción real", un "como si" muy poderoso que pone y mantiene en movimiento un proceso continuo de modificación y auto modificación de los sujetos (Bröckling, 2013).

Desafección política

En suma, estas personas trabajadoras son supervivientes que despliegan micro estrategias cotidianas para obtener mayores ingresos en un trabajo que se aleja de las hostilidades sufridas en experiencias previas. Además, esos derroteros de supervivencia se expresan en su mirada acerca del porvenir representada, por un lado, por la certeza muy extendida acerca de la provisoriedad del trabajo en plataformas utilizado para salir del paso o, en el mejor de los casos, para acompañar otros proyectos vitales, como estudiar; y, por otro lado, por una perspectiva de futuro muy desdibujada, carente de un horizonte esperanzador y/o un referencial colectivo que motorice la expectativa de cambio. Por el contrario, se impone una suerte de "desafección política", es decir, una erosión de vínculos de confianza y creencias en espacios colectivos como instancias de transformación, y su reemplazo por el individualismo y una temporalidad hiper-presentizada.

Uno de los efectos centrales de esta desafección política es la naturalización del *status quo*, la introducción de una impotencia que deviene resignación sobre lo existente. Las personas trabajadoras perciben la desigualdad en la relación de trabajo, consideran injustos algunos de sus componentes, se quejan de una variedad de prácticas y políticas empresariales, pero, en términos generales, no visualizan un camino alternativo ni una opción colectiva como vehículo posible de modificación.

Oswaldo tiene 27 años, ya tuvo varios empleos (en gastronomía y comercio), y actualmente les dedica a las aplicaciones, de forma exclusiva, entre 40 y 45 horas semanales. Hoy, el trabajo le rinde, pero reconoce que es provisorio:

... es algo que es para zafar. Uno lo hace un tiempo hasta poder encontrar algo que le

cierre. Yo estoy haciendo Rappi porque zafo ahora, pero luego a encontrar algo mejor que me paguen una banda de plata, yo lo hago tranquilamente. Pero estoy de paso acá, estoy haciendo bastante tiempo porque otra no me queda. (Osvaldo, grupo focal 6).

Andrés tiene 24 años, es estudiante de sociología y dedica al trabajo en las aplicaciones la mitad de las horas semanales que Osvaldo. Como vive con los padres, el trabajo de reparto le sirve para conseguir ingresos sin relegar el estudio. La provisoriedad también es parte de su expectativa.

... yo iba a decir casi lo mismo... no lo veo a futuro ni que te dé seguridad, es algo, un ingreso extra que puede ayudar, pero no es proyectable a futuro. (Andrés, grupo focal 5).

En un contexto de crisis estructural, con profesionales ganando menos que un repartidor, las construcciones de futuros ideales parecen perder verosimilitud. El mismo efecto tiene la frustración sufrida por quienes, en el pasado, intentaron estudiar o desarrollar un emprendimiento sin éxito, o por quienes carecen de los recursos materiales para apostar a un proyecto que les genere satisfacción. Esta lectura emerge de la interacción generada frente a preguntas tales como, *¿cómo te imaginás en diez años? ¿Qué te gustaría hacer? ¿Cómo es un trabajo ideal?*

Manuel: *me gustaría un trabajo en blanco. A futuro no sé... pero, por lo menos, creo yo, que dos años más, sí...* [continuaría trabajando en las plataformas] *Porque quiero juntar para el curso de piloto que está como \$2 000 000. No lo quiero ni pensar...*

Moderador: *¿Y a vos qué te gustaría?* (pregunta a otro participante)

Laura: *A mí me gustaría estudiar, volver a arquitectura, pero no pude seguir porque económicamente no tenía la plata para pagar lo que sale la carrera. Es una carrera*

re cara, estaba yendo a la UBA, me iba bien, todo, pero no tenía quién me ayude. Terminé toda la escuela, fui abanderada. Tenía pensado seguir arquitectura y terminarla, o terminar una carrera y seguir, algo así en la vida, tener un título, tener un trabajo bien, en blanco. Pero bueno, no se pudo... (Grupo focal 4).

Aquí aparecen, aunque revestidos de escepticismo y desazón, ciertos anhelos personales. En otros grupos focales, en cambio, las respuestas a la pregunta por el trabajo ideal o las expectativas futuras remiten a mejoras en el propio funcionamiento de las aplicaciones (pagar en forma diaria, dar atención presencial). En todos los casos, se percibe la ausencia de aspiraciones más allá de la inmediatez. Así, la precariedad como referente axiológico no sólo opera para evaluar el trabajo en las plataformas, sino también para despojar, a quienes trabajan, de horizontes de bienestar, realización, sueños. Ese referencial actúa como mecanismo de veridicción para analizar el presente y obturar el futuro. Al mismo tiempo, opera, de forma innegable, la ausencia de referenciales políticos (y siendo más ambiciosos, ideológicos) que restituyan imaginarios posibles de transformación.

Frente a la falta de expectativas y las experiencias de frustración, el presente aparece como una temporalidad dominante que, también, afecta la visualización de la articulación colectiva. En su lugar, impera la racionalidad individual. En forma elocuente lo sintetiza Leandro:

... Yo creo que cada uno tiene que mirarse uno solo y seguir, depende de uno. Yo lo veo así (Leandro, grupo focal 5).

La primacía de la racionalidad individual contiene altas dosis de resignación y naturalización de las condiciones de existencia y de trabajo. Sin embargo, no percibimos una lógica estrictamente competitiva ni maximizadora, propia de la figura del empresario de sí. Se trata de un “depende de mí” y, no tanto, del “sálvese quien pueda”. En otras palabras, ese individualismo se encuentra un tanto alejado de la

construcción de individuos competitivos que buscan optimizar sus ventajas a cualquier costo y, por el contrario, se asocia a la idea de individuos desafeccionados, resignados a depender de sí mismos.

En efecto, una de las expresiones de la desafección política es la falta de traducción de la sensación de malestar o injusticia individual en un hecho colectivo, algo que Paula expresa:

“...no, yo no... pero no porque no estoy a favor de lo que piensan los chicos sino porque no me gusta marchar y todas esas cosas, no van conmigo”

(Paula, grupo focal 2).

En general, las personas repartidoras no se manifiestan en contra de las (pocas) acciones colectivas organizadas, pero, sin embargo, no participan. Las justificaciones oscilan entre quienes plantean que no pueden dejar de trabajar, a quienes descartan la participación por su ineficacia. Francisco tiene 28 años, es joven, pero no un recién iniciado, trabaja con las aplicaciones hace más de cinco años. Su respuesta frente a la mención de los sindicatos es sumamente reactiva.

... no, no porque se van a ir los de Rappi. No quiero. Si les empiezan a dar vacaciones pagas, los empiezan a blanquear, se van a ir... ¿Por qué Rappi está en el país? Porque no les exigen nada, entonces sigamos...

(Francisco, grupo focal 6).

Las extorsiones empresariales contra los avances de los reclamos laborales no constituyen ninguna novedad, se remontan a los inicios del capitalismo. La introyección de esa amenaza por parte de algunas personas trabajadoras tampoco es un componente nuevo en el mundo del trabajo, aunque ambos elementos parecen gravitar más profundamente en el contexto de un capitalismo en crisis y una dinámica empresarial depredadora, de la que las plataformas constituyen un ejemplo paradigmático.

Ahora bien, que la dinámica individualizadora típica del modelo de negocios de estas empresas

afecta la construcción de subjetividades ha sido estudiada y es innegable. No obstante, en nuestro análisis enfatizamos que esa dinámica se articula con la existencia de un mercado de trabajo que ofrece pocas oportunidades, con las malas experiencias laborales previas, con la frustración de proyectos, con la falta de propuestas políticas atrayentes y con la necesidad material de vivir al día o de sobrevivir.

Conclusiones

El fenómeno de las plataformas digitales ha dado lugar a una gran variedad de investigaciones en el campo de los estudios del trabajo. Entre otros tópicos, se abordan los procesos de subjetivación de personas trabajadoras en las plataformas de trabajo, los cuales, mayoritariamente, se inscriben en la tradición foucaultiana. Estos análisis colocan el énfasis en las formas en que las empresas, a partir de un conjunto de técnicas (narrativas, gestión algorítmica) intentan producir subjetividades emprendedoras, agentes “empresarios de sí”, es decir, individuos que invierten su tiempo y habilidades para alcanzar mayores réditos personales (“gana cuánto quieras según tu esfuerzo”). Desde nuestra perspectiva, estos aportes son fundamentales, pero presentan algunas limitaciones, centralmente ligadas a la sobrevaloración de la pertinencia de la figura del “self-entrepreneur” para caracterizar a quienes reparten a través de plataformas.

Para desarrollar nuestra investigación, esos enfoques oficiaron de inspiración teórica y nuestro propósito fue focalizar el análisis en las voces de los propios sujetos. Tomando como caso de estudio a personas repartidoras de plataformas en Argentina, utilizamos la herramienta de los grupos focales, y construimos la categoría de las “claves interpretativas” para captar racionalidades, lógicas y prenociones subyacentes en los sentidos construidos por las personas trabajadoras. Así, identificamos cuatro claves: precariedad como referente axiológico, racionalidad instrumental, anhelos históricos de autonomía, desafección política.

Además, advertimos que esas claves interpretativas se inscriben en una geografía específica, la

Argentina contemporánea. En otras latitudes, en cambio, si bien las formulaciones pueden repetirse (“soy mi propio jefe”, “trabajo cuando quiero”), las tramas de construcción de sentidos pueden ser otras. Otras investigaciones, en otras latitudes y para otros casos, podrán recuperar esta noción de claves interpretativas y definir cuáles son las más pertinentes para comprender otras subjetividades.

¿Cómo responden las personas trabajadoras a las prácticas de gubernamentalidad empresarial? ¿Cuánto introyectan de las narrativas propuestas? ¿En qué mundo de la vida y del trabajo interactúan, transaccionan y deciden? En los relatos de las personas trabajadoras de reparto analizados en este artículo encontramos una trama heterogénea de sentidos. El marco de referencias con el que juzgan y valoran sus experiencias en las aplicaciones está signado por la precariedad y los malos tratos, sin distinciones precisas entre empleos formales e informales. El trabajo se reconfigura en una relación de carácter instrumental orientada a resolver necesidades inmediatas. Se impone, así, una disposición utilitaria con el trabajo que hemos caracterizado en términos de una racionalidad superviviente.

Se trata de personas trabajadoras sumergidas en una temporalidad marcada por la dinámica del “día a día”, que acarrear frustraciones, falta de expectativas, y que están interpelados por la individualidad, pero que, no obstante, no rompen todo lazo social. Construyen relaciones solidarias vinculadas a sus estrategias cotidianas, al tiempo que, en general, no encuentran en la organización colectiva un camino de mejora o transformación de situaciones que juzgan como injustas. La desafección política se manifiesta en una aceptación resignada de su presente continuo.

Esta interpretación nos aleja de lecturas homogéneas y deterministas: las personas repartidoras no están hetero-determinadas ni son plenamente autónomas; se despliegan entre matices, transaccionan y negocian con una realidad compleja y de pocas oportunidades. La posibilidad de manejar los tiempos de conexión, y algunas decisiones sobre el modo de

trabajar, inscriptas en anhelos históricos de autonomía de la clase obrera, son sumamente valoradas porque les permiten tomar micro-decisiones efectivas en su vida cotidiana. Eso no significa que las personas repartidoras se definan como “propios jefes”. Por el contrario, cuestionan este eslogan empresarial.

En síntesis, en este artículo pusimos de manifiesto que el proceso de subjetivación de las personas repartidoras, en una economía históricamente en crisis, está más asociado a la figura del “superviviente” que a la del emprendedor, al ingreso más que al rédito. No hay procesos complejos de auto-optimización ni compromiso de todos los aspectos de la vida en la construcción de un empresario de sí. Hay esfuerzo y cálculo, pero al servicio de una “pragmática vitalista” (Gago, 2014) que implica un impulso individual por sobrevivir y ser respetado. Así, anhelos históricos de autonomía se conjugan con la búsqueda de ingresos y la aprensión a jefaturas signadas por el maltrato.

Referencias

- Alfieri, Manuel (2020). “Sé tu propio jefe”: Economía de plataformas y neoliberalismo. Los casos de Uber, Rappi y Glovo en Argentina (2016-2018). *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4 (2), 211-231.
- Beer, David (2017). The Social Power of Algorithms. *Information, Communication & Society* 20 (1), 1–13.
- Becker, Gary S. (2008). Human capital. En *The concise encyclopaedia of economics*. Recuperado el 20 de junio de 2024 de <http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>
- Boltanski, Luc y Chiapello, Eve (1999). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bröckling, Ulrich (2013). *El self emprendedor*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Dean, Mitchel (1999). *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*. London: Sage.
- 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*, 11 (29), 69-92.
- Feher, Michel (2009). Self-Appreciation; or, the aspirations of human capital. *Public Culture*, 21 (1), 21-41.
- Fleming, Peter (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, 38 (5), 691-709.
- Foucault, Michael (2006). *El nacimiento de la Biopolítica*. Madrid: Akal.
- Foucault, Michael (1991). La gubernamentalidad. En AAVV. *Espacios de poder*. Madrid: La Piqueta.
- Gago, Verónica (2014). *La razón neoliberal: economías barrocas y pragmática popular*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Galière, Sophia (2020). When food-delivery platform workers consent to algorithmic management: a Foucauldian perspective. *New Technology, Work and Employment*, 35 (3), 357-370.
- Garces Ojeda, Magdalena; Frias Castro, Pamena y Stecher, Antonio (2021). Sentidos del trabajo en el capitalismo de plataformas: Análisis de narrativas audiovisuales en la gig economy. *Quaderns de Psicologia*, 23 (2), 1-23.
- Haidar, Julieta (2023). La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: la subjetividad de quienes trabajan. *Estudios Sociológicos De El Colegio De México*, 42, 1-22. <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/2336>
- Haidar, Julieta, Arias, Cora y Diana Menéndez, Nicolás (2023): Precarización y trayectorias laborales itinerantes de trabajadoras/es de plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires (2020-2022). *Revista Lavboratorio*, 33 (2) pp 10-36
- Haidar, Julieta & Keune, Maarten (2021). "Introduction. Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism" en Haidar and Keune (eds.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, 1-27. Cheltenham: Edward Elgar.
- Josserand, Emmanuel & Kaine, Sara (2019). Different directions or the same route? The varied identities of ride-share drivers. *Journal of Industrial Relations*, 61 (4), 549-573.
- Kamberelis, Geroge & Dimitriadis, Greg (2013). *Focus Groups: From structured interviews to collective conversations*. London: Routledge.
- Krueger, Richard (1988). *Focus Group: A Practical Guide for Applied Research*. London: Sage.
- Laval, Christian y Dardot, Pierre (2013). *La nueva razón del mundo*. México DF: Gedisa.
- Moisander, Johanna, Groß, Claudia and Eräranta, Kirsi (2018). Mechanisms of Biopower and Neoliberal Governmentality in Precarious Work: Mobilizing the Dependent Self-employed as Independent Business Owners. *Human Relations* 71 (3), 375-398.
- Morales, Karol (2023). La producción del sujeto autónomo en las plataformas digitales de trabajo. *Psicoperspectivas*, 22 (1).
- Morales, Karol, Stecher, Antonio, Garces, Magdalena y Frías, Pamela (2024). Sentidos del trabajo y experiencias laborales de trabajadores de plataformas digitales en Chile: narrativas de repartidores y conductores. En Stecher, Antonio y Morales, Karol (eds). *Plataformas digitales de trabajo en América Latina: Organización productiva, desafíos regulatorios, acción colectiva y subjetividades* (pp. 267-306). México DF: LOM.
- Murgia, Annalisa y Pulignano, Valeria (2019). Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers. *Economic and Industrial Democracy*, 42 (4), 1351-1377.
- Peck, Jamie (2013). Explaining (with) Neoliberalism. *Territory, Politics, Governance*, 1 (2), 132-157.
- Peticca-Harris, Amanda, Degama, Nadia and Ravishankar, M.N. (2020). Postcapitalist precarious work and those in the 'drivers' seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada. *Organization*, 27 (1), 36-59.
- Prestifilippo, Agustín y Wegelin, Lucía (2019). La libertad precarizada. Nuevas formas sociales del padecimiento en el mundo del trabajo. *Argumentos: revista de crítica social*, 21, 71-101.

Rose, Nikolas (1999). *Powers of freedom. Reframing political thought*. Cambridge: Cambridge University Press.

Sartori, Giovanni (1970). Concept Misformation in Comparative Politics. *The American Political Science Review*, 64 (4), 1033-1053.

Stecher, Antonio y Morales, Karol (2024). Trabajo de plataformas en América Latina: un mapa general para la discusión. En Stecher, Antonio y Morales, Karol (eds). *Plataformas digitales de trabajo en América Latina: Organización productiva, desafíos regulatorios, acción colectiva y subjetividades* (pp. 267-306), México DF: LOM.

Acerca de los autores

NICOLÁS DIANA MENÉNDEZ es politólogo y Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Se desempeña como investigador independiente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (EIDAES) de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM). Es docente de grado y posgrado de la UNSAM y la UNGS. Sus principales áreas de investigación incluyen estudios del trabajo y las nuevas tecnologías digitales, el sindicalismo y la organización colectiva.

Sus publicaciones más recientes son:

1. En coautoría con Pablo Miguez: "Trabajo y Plataformas. Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina". (2023) *Revista Trabajo y Sociedad*, Vol. XXIV.
2. En coautoría con Cora Arias y Julieta Haidar: "Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto. Un análisis desde la teoría de los recursos de poder". (2023) *Papers Revista de Sociología*, Vol. 107.

CORA ARIAS es politóloga y Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Se desempeña como investigadora adjunta del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

(CONICET) en la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (EIDAES) de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM). Es docente de grado y posgrado de la UBA. Sus principales áreas de investigación abarcan los estudios del trabajo, el impacto de las tecnologías digitales en distintas dimensiones del trabajo y el empleo.

Sus publicaciones más recientes son:

1. En coautoría con Cecilia Cross: "Representaciones sindicales sobre el cambio tecnológico en la Argentina contemporánea". (2024) *Revista Iberoamericana De Ciencia, Tecnología Y Sociedad - CTS*, vol. 19, núm 56.
2. En coautoría con Julieta Haidar y Nicolás Diana Menéndez: "Precarización y trayectorias laborales itinerantes de trabajadoras/es de plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires (2020-2022)". (2023). *Revista Lavboratorio*, vol. 33, núm. 2

JULIETA HAIDAR es politóloga por la Universidad Nacional de Rosario (UNR) y Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Se desempeña como investigadora adjunta del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA). Actualmente es research fellow en el International Institute of Social Studies (Erasmus University). Sus principales temas de investigación son el futuro del trabajo, el capitalismo de plataformas y las plataformas de trabajo.

Sus publicaciones más recientes son:

1. "La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: la subjetividad de quienes trabajan". (2023) *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, vol. XLII.
2. En coautoría con Cora Arias y Nicolás Diana Menéndez: "Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto. Un análisis desde la teoría de los recursos de poder". (2023) *Papers Revista de Sociología*, Vol. 107.

Plataformas digitales de microtrabajo en Brasil: un análisis del perfil, percepciones y condiciones de un trabajo invisibilizado

Digital microwork platforms in Brazil: an analysis of the profile, perceptions, and conditions of an invisible work

Maria Aparecida Bridi

Programa de Pós-Graduação em Sociologia
Universidade Federal do Paraná
Curitiba, Brasil
bridi@ufpr.br
<https://orcid.org/0000-0001-8004-1360>

Alexandre Pilan Zanoni

Universidade Federal do Paraná
Curitiba, Brasil
alexandre.pilan@ufpr.br
<https://orcid.org/0000-0001-8529-2433>

Resumen: La digitalización y el desmantelamiento de los sistemas de protección vinculados al trabajo han creado un terreno fértil para la proliferación de plataformas de microtrabajo. Debido al desconocimiento de sus mecanismos de control y a la falta de regulación, estas plataformas representan un reto para investigadores y agentes estatales. Entre otras actividades, estas empresas encargan proyectos para entrenar modelos de inteligencia artificial y mejorar la pertinencia de sus productos. Este artículo se centra en estos trabajadores. En la primera parte, se desarrolla el estado del arte sobre las plataformas de microtarefas en Brasil; en la segunda se presenta

una breve panorámica de las plataformas en el país; y en la tercera, se analizan datos empíricos sobre perfil socioeconómico, condiciones de trabajo, jornada laboral y remuneración. Al introducir este trabajo en el debate, el texto ofrece un análisis crítico de la dinámica regional específica del caso brasileño, con el potencial de arrojar luz sobre procesos similares en países del Sur Global.

Palabras clave: Brasil, plataformas digitales, microtrabajo, economía de la información, invisibilidad.

Abstract: *Digitalization and the dismantling of labor protection systems have created fertile ground for the proliferation of micro-work platforms. Due to the lack of knowledge of their control mechanisms and the lack of regulation, these platforms represent a challenge for researchers and state agents. Among other activities, these companies commission projects to train artificial intelligence models and improve the relevance of their products. This article focuses on these workers. In the first part, it develops the state of the art on microtask platforms in Brazil;*

in the second, a brief overview of platforms operating in the country; and in the third, it analyzes empirical data on socioeconomic profile, working conditions, working hours and remuneration. By bringing this work into the debate, the text offers a critical analysis of the specific regional dynamics of the Brazilian case, with the potential to shed light on similar processes in countries of the Global South.

Keywords: *Brazil, digital platforms, microwork, information economy, invisibility.*

Introducción

Las investigaciones en torno al trabajo en plataformas digitales en Brasil se han dedicado a construir marcos analíticos sobre el funcionamiento de los negocios de las plataformas (Abílio, 2020; Filgueiras; Antunes, 2020; Grohmann, 2020), las condiciones de trabajo que ofrecen y los perfiles sociodemográficos de los trabajadores (Abílio, 2019; Amorim; Moda, 2020); la expansión de las plataformas en diferentes sectores económico (Cardoso; Garcia, 2021); y el modo adecuado de intervención en la regulación jurídica (Carelli, 2020; Kalil, 2019). En el balance de las investigaciones sobre el trabajo en plataformas digitales en Argentina, Brasil, Colombia y México, Bridi, Véras de Oliveira y Mora-Salas (2024) identificaron la concentración de los estudios en las modalidades de trabajo de reparto y transporte de pasajeros en los países analizados. Sobre otras formas de plataformas, sobre todo las que involucran el trabajo digital basado en la web, los estudios son escasos.

Con el objetivo de traer estas plataformas al centro del debate, en la primera parte de este artículo presentamos el estado del arte sobre el trabajo en plataformas digitales de microtrabajo en Brasil, buscando aprehender sus principales configuraciones, perfiles de los trabajadores y alcance. En la segunda parte, nos enfocamos en una investigación empírica realizada en Brasil por un equipo multidisciplinario de investigadores que mapeó las principales plataformas de trabajo en los diferentes sectores económicos, actividades y perfiles de trabajadores. En este texto, sin embargo, analizamos solo un recorte de los datos relacionados a los encuestados que afirmaron trabajar por plataformas de microtrabajo.

Contextualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2021 propuso una clasificación y distinción entre dos grupos de plataformas digitales. El primer grupo abarca las plataformas digitales que ofrecen servicios a usuarios individuales, abarcando desde redes sociales, sistemas de pago electrónico, plataformas de recaudación de fondos hasta aquellas

que brindan servicios adicionales, como noticias, publicidad, sistemas de búsqueda, alquiler de bienes y productos, comunicación y mercados de aplicaciones. El segundo grupo se refiere a las plataformas digitales que ejercen control directo sobre las relaciones de trabajo. Este segundo grupo puede, a su vez, ser subdividido en dos modalidades, según la definición propuesta por Schmidt (2017). Más conocida y visible, la modalidad del tipo "*location-based*" engloba ocupaciones que son ejecutadas personalmente en lugares específicos, abarcando el transporte de pasajeros, servicios de entrega, servicios a domicilio (cómo electricistas y plomeros), trabajos domésticos (servicio doméstico) y cuidados personales. Las plataformas "*location-based*" dependen de la movilidad de los trabajadores en el espacio urbano, mientras permanecen conectados a través de dispositivos móviles (*smartphones*) que se encuentran conectados a redes de internet de alta velocidad.

Por su parte, la modalidad denominada "*online web-based*" se caracteriza por tareas y trabajos realizados en línea o remotamente por los trabajadores, con sus computadoras personales. Entre las plataformas de trabajo "*online web-based*" se encuentran aquellas orientadas a trabajos freelance, de clic (*clickwork*) o microtrabajos (*microwork*), así como las relacionadas con la telemedicina, entre otras. Se trata de actividades realizadas en este contexto: trabajos de traducción, jurídicas y financieras, diseño y desarrollo de software, análisis de datos y microtareas, identificación de imágenes, moderación de contenido y calibración de sistemas de aprendizaje automático, comúnmente llamados inteligencia artificial (IA).

Las plataformas-empresa de microtrabajo controlan y gestionan grandes cantidades de trabajadores en todo el mundo, mayoritariamente en países del Sur Global, proporcionando mano de obra a bajo costo, principalmente al ocultar la existencia de vínculos laborales, a empresas-cliente de los más diversos sectores del capitalismo global, incluyendo grandes empresas de tecnología de la información y datos.

El microtrabajo es descrito por Lehdonvirta y Mezier (2013) como una forma de trabajo desestructurado, ejemplificando el distanciamiento tanto organizacional como ocupacional en su forma más extrema. Webster (2016) describe a los "microtrabajadores" como "precarios" y "separados" y enmarca el microtrabajo en el proceso de individualización del trabajo, el cual contribuye a la segregación de los trabajadores en un contexto más amplio.

En su génesis (noviembre de 2005), la empresa Amazon anunció lo que sería un hito en el panorama del trabajo digital y en la intersección entre la inteligencia humana y la computacional: el lanzamiento de la plataforma Amazon Mechanical Turk (AMT). Presentada como un servicio innovador, esta sería capaz de invertir el orden de la relación humano-máquina: en lugar de que los humanos solicitaron tareas para que las máquinas las realizarán, permitiría a programas de computadora pedir la ejecución de tareas a humanos, especialmente en aquellas tareas en que las personas aún superan significativamente a las computadoras, como identificar objetos en fotografías. Irónicamente, el empleo de la inteligencia humana en estos sistemas fue denominado "inteligencia artificial artificial" por la propia Amazon. En el anuncio de pocas líneas publicado en el sitio web se lee: "Amazon Mechanical Turk hace exactamente eso, proporcionando una API de servicios web para que las computadoras integren la Inteligencia Artificial Artificial directamente en su procesamiento" (Amazon, 2005).

Entre los diferentes tipos de tareas que pueden realizarse a través de las plataformas de microtrabajo, destaca el trabajo de etiquetado de datos (*data labeling*), que según Norvig y Russel (2013), constituye el proceso de asignar significado a los datos brutos, como texto, imágenes, audio o video, mediante la adición de etiquetas o tags. Estas etiquetas proporcionan información contextual que permite que los algoritmos de aprendizaje automático comprendan e interpreten los datos, identificando patrones y relaciones relevantes.

En resumen, el trabajo con datos es condición necesaria para el funcionamiento adecuado y relevante de los modernos productos y servicios digitales basados en algoritmos e inteligencia artificial, y está en la base de la economía informacional contemporánea. Así, presentamos una forma específica de gestión y control de este tipo de trabajo, a través de plataformas digitales, a las cuales acceden remotamente los trabajadores, permitiendo a las empresas-plataforma evadir obligaciones laborales y acceder a mercados de trabajo a bajo costo en relación al poder de sus monedas.

Estudios sobre plataformas de microtrabajo en Brasil

Uno de los primeros estudios en Brasil sobre el fenómeno de las plataformas de microtrabajo fue la tesis doctoral de Renan Kalil (2019), que analizó la inserción de trabajadores brasileños en AMT. A través de un cuestionario aplicado dentro de la plataforma, la investigación reveló un perfil de trabajadores mayoritariamente compuesto por varones jóvenes, solteros, con educación superior y participación de poco tiempo en la plataforma. La motivación principal para involucrarse en el involucramiento en AMT, según las respuestas obtenidas en el cuestionario, fue la complementación de ingresos, a pesar de que la remuneración es baja y se paga en créditos utilizables en el sitio web de Amazon, en lugar de dinero.

Kalil identificó una estructura de trabajo triangular, en la que las plataformas y sus clientes delinean las actividades y las formas de realización del trabajo, mientras que los algoritmos gestionan el proceso operativo. En este arreglo, el sistema de evaluación se convierte en un mecanismo crítico para la selección de trabajadores, estableciendo un ambiente en el que los propios trabajadores determinan su carga horaria, pero dentro de una dinámica permeada por relaciones de dependencia y precariedad. El autor argumenta que la dependencia de la plataforma es inversamente proporcional a la seguridad económica del trabajador que, aunque tiene autonomía para

definir sus horarios, está subordinado a las condiciones impuestas por AMT y por los clientes (Kalil, 2019).

En el segundo estudio realizado sobre microtrabajo en Brasil, conducido por Moreschi, Pereira y Cozman (2020), se distribuyó un cuestionario con 72 preguntas a 149 trabajadores brasileños en AMT. El estudio, que proporciona un panorama sociodemográfico de los *"turkers"* brasileños, los caracteriza como trabajadores fantasmas —en alusión al concepto de *"ghost workers"* introducido por Gray y Suri (2019)—. Cerca del 43% de los *"turkers"* brasileños que respondieron al cuestionario no tenían otro empleo además de los servicios de *crowdwork* y, entre ellos, el 66,1% se encontraba sin trabajo formal desde hacía más de un año. Estos datos sugieren que el microtrabajo puede estar sirviendo como una fuente de ingresos alternativa o incluso principal para una parte significativa de los trabajadores brasileños que enfrentan dificultades para encontrar empleo formal.

Moreschi, Pereira y Cozman (2020) concluyeron que los trabajadores brasileños en AMT son doblemente explotados. Esta realidad difiere de otros países, como los EE.UU. y parte de la India. La explotación se manifiesta no solo por la naturaleza exigente y la baja remuneración del trabajo, sino también por la necesidad de utilizar diversos subterfugios para obtener el pago. Debido a las políticas de Amazon, que no permite transferencias bancarias directamente a los brasileños como sucede en otros países, estos trabajadores se encuentran marginados en un mercado desregulado. Aunque Amazon acepta trabajadores de Brasil, sus prácticas operativas omiten aspectos fundamentales del trabajo, como el pago, ofreciendo solo crédito en compras dentro del sitio web de la propia Amazon. Esto permite que la empresa expanda sus servicios en el país sin rendir cuentas a los trabajadores de su plataforma, los cuales terminan por constituir una "sub-subclase".

Además, según Moreschi, Pereira y Cozman (2020), las dificultades enfrentadas por los trabajadores brasileños en AMT los llevan a depender de

grupos autoorganizados, principalmente grupos de WhatsApp, que funcionan como espacios de encuentro y apoyo mutuo. En estos grupos, comparten las adversidades vividas en AMT y estrategias para sortear la imposibilidad de recibir pagos en sus cuentas bancarias. Aunque esta movilización es incipiente y no altera necesariamente las condiciones de trabajo en AMT, genera esperanza al demostrar que, incluso si el trabajo en plataformas digitales intenta aislar a los trabajadores, pueden surgir formas de movilización y autoorganización. Los autores destacan la importancia de WhatsApp como un espacio crucial de organización entre los trabajadores brasileños, mientras que, en estudios anteriores realizados en otros países, las formas predominantes de comunicación entre trabajadores han sido foros en línea y otras formas de conexión.

Más allá de AMT, algunos investigadores brasileños comenzaron a investigar otras plataformas de microtrabajo.

Grohmann y Araújo (2020) realizaron una investigación exploratoria en grupos en línea donde los brasileños discutían su trabajo para plataformas globales de procesamiento de datos para inteligencia artificial. La investigación comenzó con una búsqueda preliminar en línea de contenido sobre el tema en blogs y canales brasileños de YouTube. Esta búsqueda identificó diversas plataformas de IA, como Appen y Lionbridge (actual TELUS). Utilizando LinkedIn para investigar estas plataformas, los autores segmentan los datos por país, revelando que Appen y TELUS presentaban el mayor número de brasileños. Los autores observaron una gama significativa de trabajos realizados por estos trabajadores, organizados en "proyectos" y "tareas" que involucran diferentes tipos de producción de datos (Grohmann; Araújo, 2021, p. 255).

Basados en la información recopilada en las entrevistas, los autores identificaron la principal ventaja del trabajo: la flexibilidad, permitiendo realizar las actividades en diversos lugares y horarios. Sin embargo,

la desventaja más citada fue la falta de seguridad en el empleo, involucrando la posibilidad de finalización repentina del contrato o ausencia de pago de salarios. En relación al proceso de pago, algunas plataformas, como Appen, exigían que los trabajadores reportaran las horas trabajadas, aunque tenían capacidad tecnológica para monitorear el trabajo, delegando parte de este control a los propios trabajadores (Grohmann; Araújo, 2021).

Los autores también captaron narrativas sobre problemas como fallas técnicas en las plataformas, aplicaciones disfuncionales, interrupciones de conexión y dificultades de pago, indicando la inestabilidad en las estructuras de los sistemas utilizados por los trabajadores. En este ambiente, por lo tanto, la comunicación en línea entre los trabajadores moldea la comprensión de sus actividades laborales y sus interacciones con las plataformas. Esta comunicación, según Grohmann y Araújo, es una práctica que genera conocimiento y negociación, formando tácticas y estrategias, demostrando que los trabajadores no están desorganizados, incluso en el contexto de la "plataformización" del trabajo, que tiende a aislarlos. Así la comunicación entre los trabajadores se convierte en un elemento clave para la "gestión de la supervivencia" (Abílio, 2020 apud Grohmann y Araújo, 2021).

Los autores también argumentan que los conjuntos de datos que alimentan los modelos de Inteligencia Artificial (IA) deben ser comprendidos en el contexto de cadenas globales complejas de trabajo digital. El análisis reveló que hay más negociación, conflicto y baja tecnología en la fuerza laboral del Sur Global en la industria de IA de lo que se presenta en el discurso de las plataformas globales de IA. Esto desafía la noción de un trabajo digital universal y una fuerza laboral homogénea. En cambio, los autores señalan la existencia de un colonialismo de IA que refuerza las desigualdades Norte-Sur desde la perspectiva del trabajo en plataformas (Grohmann y Araújo, 2021).

Con el fin de construir un panorama integral, Viana Braz (2021, p. 136) emprendió un estudio para analizar las múltiples formas de microtrabajo en Brasil, con el objetivo de aclarar las condiciones y particularidades del contexto brasileño. La investigación comenzó con un levantamiento y descripción de las plataformas de microtareas que operan en el país. Posteriormente, mediante el método netnográfico, el autor monitoreó durante siete meses 22 grupos de Facebook y WhatsApp dedicados a microtareas, abarcando aproximadamente 16 mil perfiles registrados.

En el escenario de la informatización económica, Viana Braz (2021) argumenta que, a pesar de las transformaciones traídas por la tecnología, un número significativo de trabajadores aún realiza actividades esenciales, pero marginadas. Estas tareas, fundamentales en la cadena productiva tecnológica, siguen siendo dirigidas a seres humanos, caracterizándose como esenciales para la economía informatizada. Según el estudio, en Brasil, hasta noviembre de 2020, se identificaron 54 plataformas de microtrabajo en operación, distribuidas en cinco categorías: plataformas para producción y entrenamiento de datos de Inteligencia Artificial, realización de investigaciones de mercado, impulso de redes sociales, servicios de *freelancing* de baja complejidad y pruebas de usabilidad remota (Viana Braz, 2021).

El autor también destaca que las plataformas de microtrabajo proliferan en Brasil, ofreciendo mano de obra barata, invisible y temporal para empresas de tecnología globales, sin responsabilidad ante las regulaciones laborales locales. Con esto, destaca que las condiciones para realizar microtrabajo en Brasil son asimétricas y más precarias en comparación con las de los países del Norte Global, sugiriendo que Brasil es una de las principales reservas de mano de obra de microtrabajo en el mundo. Finalmente, al intentar identificar y visibilizar estas formas de trabajo, el autor observa que la proliferación de plataformas de microtrabajo en Brasil no se trata de un escenario aislado, sino de una parte de cadenas de producción

más amplias y globales, con mercados y condiciones de trabajo polisémicas, regidas principalmente por países del Norte Global (Viana Braz, 2021).

En un artículo reciente, Gimenes dos Santos, Pamplona y Cacciamali (2023) presentaron los resultados de un estudio exploratorio para comprender las condiciones de trabajo de los brasileños en diferentes plataformas. El estudio incluyó plataformas menos investigadas en el país, como Appen, Lionbridge (TELUS), Microworkers y Clickworker, además de AMT. La investigación tuvo como objetivo comparar las dinámicas de trabajo en estas plataformas. Los resultados indican que las diferencias entre las plataformas se reflejan en las condiciones de trabajo. Los trabajadores que actúan en plataformas como Appen y Lionbridge (TELUS), que ofrecen proyectos compuestos por microtareas y tareas individuales, pudieron trabajar entre diez y veinte horas semanales y recibir pagos de acuerdo con las horas de trabajo. Por otro lado, aquellos que trabajan solo con tareas aisladas en plataformas como AMT, Microworkers y Clickworker son remunerados por tarea realizada, dependiendo de la disponibilidad de trabajo y de la clasificación basada en el desempeño en trabajos anteriores.

Además, los autores proponen una categorización de las plataformas de microtrabajo analizadas en dos conjuntos distintos. El primer conjunto, constituido por AMT, Clickworker y Microworkers, se caracteriza por la oferta de pequeñas tareas individuales, generalmente repetitivas y con baja remuneración. El segundo conjunto, compuesto por Appen y Lionbridge, además de las microtareas aisladas, ofrece la posibilidad de que las empresas solicitantes presenten proyectos con duración y remuneración previamente establecidas. Los datos revelan que, aunque las condiciones de trabajo son similares en relación a las microtareas individuales, independientemente de la plataforma que las ofrezca, existen diferencias significativas cuando se comparan con los proyectos de microtareas. En estos proyectos, los trabajadores

cuentan con un contrato digital que especifica la jornada semanal o mensual, el período de participación en el proyecto y la remuneración por hora trabajada, mientras que las microtareas son remuneradas individualmente, independientemente del tiempo necesario para realizarlas.

Finalmente, concluyen que las condiciones generales de trabajo para los brasileños en las plataformas de microtareas se caracterizan por baja remuneración, inestabilidad en cuanto a la disponibilidad de tareas o proyectos, falta de protección jurídica y presión constante en las diversas formas de control del trabajo. A pesar de estas condiciones, el microtrabajo emerge como una alternativa viable a las condiciones de trabajo actuales en Brasil, actuando como una forma de complementar la renta o como una salida temporal para el desempleo. Por eso, los autores entendieron que este contexto explica por qué los encuestados manifiestan satisfacción con el microtrabajo (Gimenes dos Santos; Pamplona; Cacciamali, 2023).

En colaboración con el programa de investigación francés DiPLab, Viana Braz, Tubaro y Casilli (2023) publicaron un informe sobre una encuesta en línea distribuida a 477 trabajadores brasileños de la plataforma Microworkers y comparó los resultados con investigaciones previas que abarcan tanto Europa como América Latina. El estudio reveló que el 33.5% de los encuestados dependen exclusivamente de las plataformas de microtrabajo como su principal fuente de ingresos. Entre los resultados, identificaron que los principales motivos que impulsan a los trabajadores a realizar microtareas son la necesidad de dinero, la flexibilidad de horarios y la preferencia por trabajar en casa. Constataron también que, en términos proporcionales, hay una mayor presencia de mujeres que de varones en estas plataformas, y ellas ganan ligeramente más, en parte debido a que acceden a las plataformas con mayor frecuencia durante el día ya que están disponibles en horarios en los que se ofrecen tareas mejor remuneradas.

El informe señala que los trabajadores expresan insatisfacción con varias cuestiones relacionadas con el microtrabajo. Además de la naturaleza repetitiva y percibida como sin sentido de las tareas, se quejan de las asimetrías entre ellos, los solicitantes de tareas y las plataformas. También se mencionaron aspectos como la incertidumbre e inestabilidad en la disponibilidad y distribución de las tareas, la falta de transparencia y la inseguridad en los procesos de gestión y control del trabajo. Una correlación importante destacada por los autores se refiere a la fatiga causada por la naturaleza repetitiva de las tareas, que se ve agravada por la ausencia de interacción entre los trabajadores, ya que solo el 22% de los encuestados participan en espacios de discusión, como grupos de WhatsApp, Telegram y Facebook. Entre ellos, el 45.4% participa en estos grupos para comunicarse con otros trabajadores en línea, compartir información y cuestiones sobre las plataformas, y mantenerse actualizados sobre oportunidades de trabajo. En resumen, el análisis revela que, en comparación con sus pares globales, los trabajadores brasileños son ligeramente más jóvenes, tienen niveles de educación más bajos y presentan una presencia más acentuada de mujeres (Viana Braz; Tubaro; Casilli, 2023).

En resumen, los estudios revisados¹ presentan un panorama amplio, aunque preocupante, del microtrabajo en Brasil. Los estudios evidencian condiciones laborales marcadas por baja remuneración, inestabilidad, falta de protección jurídica y control constante, independientemente de la plataforma utilizada. Los estudios identificaron la posición del microtrabajo en Brasil dentro de una red global de producción de valor y el carácter algorítmico del control ejercido sobre los trabajadores, señalando también los desafíos para la organización de estos trabajadores y la conquista efectiva de mejoras y derechos. Así, estos estudios iniciales cumplieron la ardua tarea de identificar

¹El mapeo bibliográfico es una síntesis de la revisión bibliográfica contenida en la tesis doctoral no publicada de (Zanoni, 2024).

y comunicar una forma de trabajo hasta entonces invisibilizada en el país.

Este artículo contribuye al debate sobre el microtrabajo en Brasil al presentar un análisis en profundidad de las condiciones laborales en plataformas digitales, basado en una encuesta realizada con 99 trabajadores de microtarefas. A diferencia de estudios previos, esta investigación se enfoca en la diversidad de plataformas, incluyendo aquellas menos conocidas, y en la heterogeneidad de los trabajadores, abarcando diferentes regiones, edades, géneros y niveles educativos. Además de trazar un perfil socio-demográfico de los trabajadores, el estudio explora sus trayectorias ocupacionales, motivaciones, percepciones sobre el trabajo en plataformas y principales problemas enfrentados. Los resultados revelan una fuerza laboral subutilizada, con baja remuneración y jornadas flexibles, pero que, para muchos, representa la principal o única fuente de ingresos. La investigación también destaca la falta de transparencia en la distribución de tareas, la ausencia de canales eficaces de comunicación y el miedo a la exclusión arbitraria como desafíos enfrentados por los trabajadores.

Las principales plataformas de microtrabajo en operación en el mercado laboral brasileño

En este segmento del texto, presentamos un análisis de los contenidos disponibles en informes anuales de los inversores y en los sitios web de las empresas-plataforma de microtrabajo más accedidas por trabajadores brasileños. En las empresas-plataforma de microtrabajo se observan relaciones de dependencia entre las empresas de tecnología globales y el trabajo controlado por plataformas. Así, las empresas como Appen, TELUS, Clickworker y OneForma asumen un papel fundamental en la economía digital contemporánea, cumpliendo objetivos tanto financieros, con la reducción de costos de mano de obra, como funcionales, posibilitando el funcionamiento relevante de productos y servicios digitales, a una amplia gama de clientes, incluyendo empresas globales de tecnología de la información,

organizaciones de diversos sectores, Estados y el tercer sector. El análisis de estas empresas revela la práctica de ocultamiento de millones de vínculos laborales en todo el mundo, lo que evidencia la precarización de las condiciones de trabajo y la ausencia de derechos. Entre los principales clientes de las empresas-plataforma analizadas, se destacan grandes empresas como Amazon, Meta, Microsoft, Baidu, Alibaba, IBM, ByteDance (TikTok), Nvidia, OpenAI, Oracle, SAP y Salesforce.

La empresa-plataforma Appen, con sede en Australia y fundada en 1996, cuyo lema es "Transformando vidas de clientes y de nuestra crowd", se posiciona como líder en el mercado global de datos, especializándose en aprendizaje automático e inteligencia artificial generativa. El informe de 2023 de Appen destaca que, en sus casi tres décadas de existencia, la empresa ha permitido que otras empresas desarrollen los sistemas de inteligencia artificial más innovadores del mundo, a través de su contribución en data sourcing, data annotation y model evaluation by humans (Appen, 2023).

Estos términos se refieren a los tipos de tareas que Appen distribuye a sus miles de trabajadores en todo el mundo. Data sourcing se refiere al suministro de datos extraídos manualmente de lugares específicos y organizados de una determinada manera; data annotation, o anotación de datos, denota tareas de etiquetado y clasificación manual de textos, audios, imágenes y videos; y *model evaluation by humans*, o evaluación de modelos por humanos, comprende tareas en las que diferentes resultados o salidas (outputs) de un modelo algoritmo son presentados a trabajadores, llamados humanos, en una muestra que permita inferencias estadísticas de acuerdo con un intervalo de confianza establecido, para que evalúen cuál de estos outputs cumple mejor una serie de criterios, retroalimentando así el modelo para que genere salidas más relevantes para los usuarios.

Otra plataforma-empresa de capital abierto que ofrece un informe anual detallado a los inversores

es TELUS. Con sede en Canadá y fundada en 2005, TELUS es el resultado de una serie de adquisiciones y fusiones de empresas-plataforma más pequeñas, incluyendo la antigua Lionbridge. El análisis de los factores de riesgo de su negocio, comunicado a los inversores, revela cómo la empresa-plataforma se inserta en una estructura global de gestión y control de la fuerza laboral orientada principalmente a un pequeño grupo de clientes. En primer lugar, como riesgo para su negocio, afirma que solo tres son sus clientes globales que garantizan la mayor parte de sus ingresos, y que la pérdida o reducción en el volumen de negocios con estos clientes tendría efectos materiales adversos para sus negocios y en sus condiciones y prospecciones financieras (TELUS, 2023). El segundo riesgo, sorprendentemente comunicado sin ningún temor y de manera categórica, es que su negocio se vería afectado negativamente si las personas que prestan los servicios de anotación de datos a través de las soluciones de crowdsourcing fueran clasificadas como empleados (*employees*), y no como autónomos (*independent contractors*) (TELUS, 2023).

También se analizó la información disponible en el sitio web de la plataforma OneForma, empresa-plataforma fundada en 2005 con sede en Estados Unidos y con una cantidad significativa de trabajadores en todo el mundo. En su discurso oficial, OneForma se presenta como una plataforma innovadora que conecta empresas en busca de transformación digital con una comunidad global de "talentos autónomos". La empresa se enorgullece de su vasta red de más de 900 000 "miembros", distribuidos en más de 200 países y regiones, que ofrecen servicios en más de 150 idiomas y dialectos. Además, el proceso de utilización de la plataforma se describe como simple e intuitivo, dividido en cinco etapas: (1) unirse a la comunidad, proporcionando información personal sobre habilidades e intereses; (2) navegar por las vacantes disponibles, utilizando filtros para encontrar las más adecuadas; (3) postularse a las vacantes de interés; (4) comenzar el trabajo después de la aprobación de

la candidatura y (5) recibir el pago mensualmente a través de PayPal o Payoneer.

Finalmente, Clickworker, una empresa-plataforma alemana fundada en 2005, se destaca por ser una de las principales puertas de entrada para los trabajadores brasileños al microtrabajo, principalmente por intermediar el acceso a una tercera plataforma e interfaz de microtrabajo, desarrollada por Microsoft, el Universal Human Relevance System (UHRS), además de contar con su propia interfaz de microtrabajo para proyectos específicos. En su sitio web, Clickworker se presenta como una empresa que proporciona datos de entrenamiento de IA de alta calidad para algoritmos de visión por computadora e IA conversacional. Con una red de más de seis millones de *clickworkers*, o "trabajadores del clic", la empresa genera, etiqueta y valida conjuntos de datos exclusivos y personalizados para satisfacer las necesidades de diferentes proyectos.

En su sitio web se presentan algunos casos de estudio. En un caso enfocado en el sector del comercio digital, se utilizó una cantidad significativa de *clickworkers* para clasificar miles de productos de una tienda de ropa en línea en las categorías correctas. El problema que enfrentaba la tienda (empresa cliente) era organizar un gran volumen de productos en un corto período de tiempo, optimizando la usabilidad de la tienda y mejorando la experiencia del usuario. Como solución, cada producto fue clasificado por dos *clickworkers* independientes y, en caso de desacuerdo, se activaron otros *clickworkers* para garantizar un resultado correcto basado en la decisión de la mayoría. Además de la clasificación, los *clickworkers* también marcaron fotos de productos de baja calidad, sin descripción o con descripción inadecuada, contribuyendo a la optimización de la tienda. El proyecto involucró la clasificación de 80 000 productos, con la transferencia de datos realizada a través de API. El flujo de trabajo consistió en la definición del trabajo y el alcance del proyecto por parte del cliente, que proporcionó acceso a la información

de los productos y al árbol de categorías a través de una interfaz API. Clickworker configuró el proyecto para que cada tarea mostrase un producto con su información y el árbol de categorías para cada *clickworker*. Los *clickworkers* realizaron la clasificación de los productos y marcaron las fotos y descripciones inadecuadas. La calidad de los datos se garantizó a través de decisiones por mayoría.

En resumen, el análisis de las plataformas de microtrabajo Appen, TELUS, OneForma y Clickworker revela su papel central en la economía digital al conectar a empresas globales con una fuerza laboral distribuida a nivel mundial, facilitando la realización de microtareas esenciales para el desarrollo de la inteligencia artificial. A pesar de presentarse como promotoras de flexibilidad y autonomía, sus prácticas ocultan millones de vínculos laborales, clasificando a los trabajadores como contratistas independientes para evadir responsabilidades. La gestión algorítmica del trabajo y la dependencia de pocos grandes clientes refuerzan la asimetría de poder. Aunque algunas, como Clickworker, afirman promover prácticas justas, la realidad de los microtrabajadores, marcada por baja remuneración, inestabilidad y falta de protección, contrasta con este discurso. El análisis subraya la necesidad de una regulación más efectiva para garantizar condiciones dignas y equitativas en la economía digital.

Perfil y percepciones de los trabajadores brasileños en plataformas de microtrabajo

Utilizando una metodología que combinó la aplicación de cuestionarios y entrevistas semiestructuradas, así como la recopilación de datos en internet, fue posible analizar el fenómeno del trabajo en plataformas de microtareas en Brasil. De los 492 trabajadores de diferentes tipos de plataformas que respondieron al cuestionario, cerca de un quinto (20%, $n=99$) indicó trabajar en al menos una plataforma de microtrabajo. El análisis aquí presentado se centrará en la información de estos últimos encuestados.

El cuestionario elaborado con preguntas cerradas y abiertas exploró la multidisciplinariedad del estudio conducido por un equipo de investigadores de sociología, derecho y economía (CDT, 2022). Las preguntas, organizadas en cinco bloques con 47 preguntas, buscaron trazar el perfil socioeconómico de los encuestados, identificar las principales plataformas en las que trabajaban y comprender los mecanismos y relaciones específicas de control percibidos por ellos. Los bloques finales abordaron las trayectorias ocupacionales, las percepciones sobre condiciones de trabajo, derechos y representación colectiva. Además, dos preguntas exploraron la percepción de los encuestados sobre los impactos de la pandemia en el trabajo por plataformas y los problemas de salud experimentados en este contexto. Al final, se hicieron preguntas abiertas, con el objetivo de crear un espacio para recopilar información de contacto para futuras investigaciones y relatos que pudieran llenar vacíos del cuestionario, enriqueciendo la comprensión de las experiencias de los encuestados.

El cuestionario se ha aplicado en línea, en Google Forms, enviado directamente a los trabajadores que aceptaron participar después de una conversación previa, en la que se explicaba el contexto de la investigación. La selección de los encuestados se realizó mediante la exploración sistemática de grupos y comunidades en redes sociales, como Facebook y WhatsApp, dedicadas a discusiones sobre el trabajo en diversas plataformas. La estrategia involucró la evaluación de contenido en las publicaciones de estas comunidades para identificar potenciales encuestados activamente involucrados en la plataforma. Además, se realizó una búsqueda individualizada en LinkedIn, a través de la cual se enviaron invitaciones para participar de la investigación con base en los filtros "Empresa actual: nombre de la plataforma" y "Ubicación: Brasil". Este enfoque fue eficaz para obtener respuestas de trabajadores en plataformas menos conocidas y de profesiones espe-

cíficas, como médicos, psicólogos y desarrolladores de software.

Considerando la falta de información sobre el tamaño exacto de la población de trabajadores por plataformas digitales en Brasil en el momento de la investigación y la imposibilidad de alcanzar a toda esa población, se diseñó una estrategia de muestreo no probabilístico. Específicamente, se optó por un enfoque intencional heterogéneo, orientado por la diversidad de plataformas identificadas en un levantamiento previo y por la distinción entre las modalidades de plataformas *web-based* y *location-based*. Para lograr este objetivo, se realizó una búsqueda ampliada, en diferentes medios, de trabajadores vinculados a las plataformas digitales de trabajo mapeadas, con el fin de obtener la máxima variación y heterogeneidad entre los encuestados. Desde la perspectiva de Patton (2015), el muestreo intencional, basado en la estrategia de máxima variación o heterogeneidad, busca elegir una amplia variedad de casos para abarcar diferentes aspectos de la investigación, estrategia fundamental para documentar la diversidad del fenómeno e identificar similitud, incluso ante la evidente diversidad. También Lehdonvirta et al. (2021) argumentan que los cuestionarios en línea no probabilísticos no sustituyen el uso de técnicas de muestreo probabilísticas tradicionales, pero sí presentan como herramienta potencial en estudios exploratorios de subpoblaciones emergentes, especialmente cuando no hay información demográfica disponible.

En este artículo, sin embargo, nos detenemos en el recorte del trabajo en plataformas de tipo web based, aquellos que informaron trabajar por plataformas de microtrabajo, que fueron 99 encuestados, quienes hicieron referencia a 20 plataformas diferentes. La plataforma Appen fue la más frecuentemente mencionada como la plataforma más importante para el encuestado, con el 27% de las menciones, seguida por TELUS (antigua Lionbridge), con el 26%, OneForma, con el 13%, y Clickworker,

con el 9%. Estos resultados indican una diversidad de plataformas de microtrabajo disponibles, pero la concentración de la mayor parte de los encuestados en cuatro plataformas.

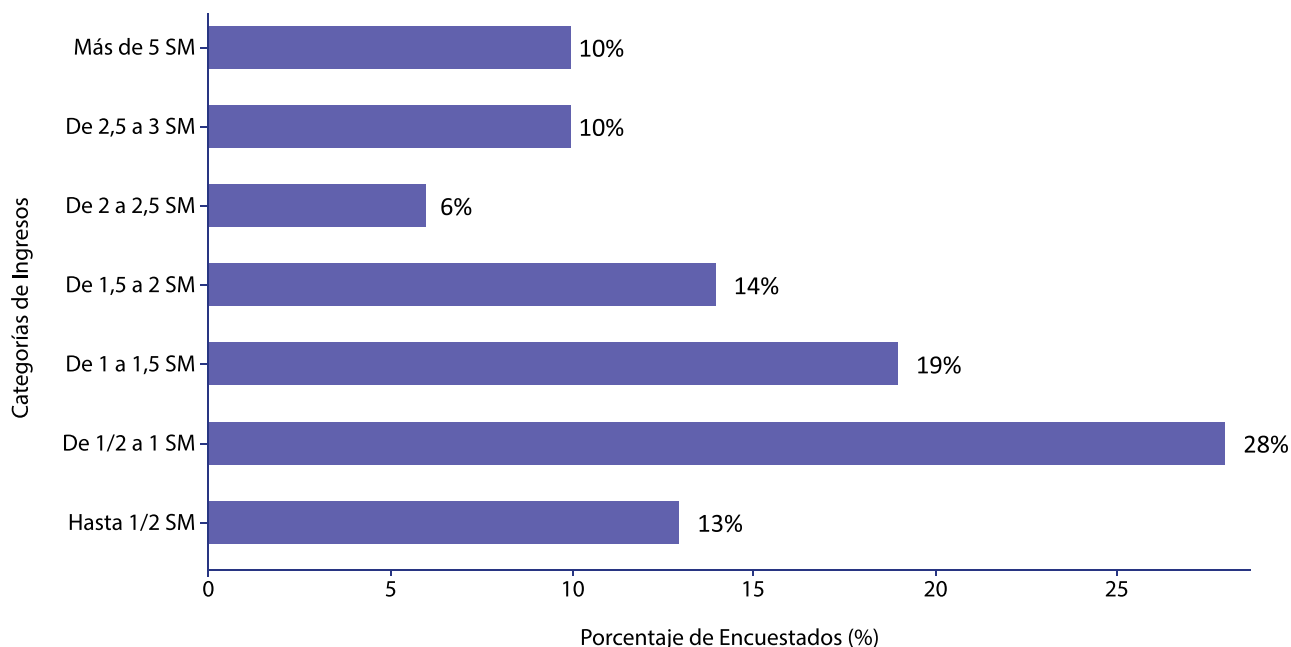
Se obtuvieron respuestas de trabajadores de 74 ciudades diferentes de 21 de los 27 estados del país. Entre los encuestados, la mayoría es de la región Sudeste (45%) y del Sur (31%), siendo que, del Nordeste, Centro Oeste y Norte suman el 24% restante de los entrevistados. Este dato denota una difusión de este tipo de trabajo hacia el interior del país, más allá de las capitales y grandes centros urbanos, a pesar de la mayor concentración en las regiones Sudeste y Sur.

En cuanto al perfil sociodemográfico, entre los encuestados predomina el grupo de edad de 21 a 35 años, con el 78% de los encuestados. Solo el 5% tiene más de 51 años. La mayoría, es decir, el 56% son mujeres, solteras (71%), sin hijos (78%), y en cuanto al color, también se declaran de color blanco (67%), pardo (27%) y negro solo el 7%. En términos de escolaridad, casi la totalidad de los encuestados (86%) tiene al menos educación superior incompleta.

En cuanto a los ingresos obtenidos a través de las plataformas de microtrabajo, las ganancias de los encuestados son modestas. Solo el 10% gana más de tres salarios mínimos. Según la *Figura 1*, el 74% gana menos de dos salarios mínimos, siendo que la mayor frecuencia se observó entre los que reciben de medio a un salario mínimo por mes (en 4 de julio de 2024, el salario mínimo brasileño es de R\$1 412, que corresponde a 257 dólares americanos).

Predominan, por lo tanto, las bajas remuneraciones en estas actividades, aunque algunos trabajadores entrevistados afirmaron que las ganancias en dólares fueron factores que los atrajeron a registrarse y comenzar a realizar las actividades en las plataformas de microtrabajo.

Figura 1. Remuneración mensual promedio de los encuestados obtenida por trabajar en plataformas de microtrabajo digitales – Brasil



Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

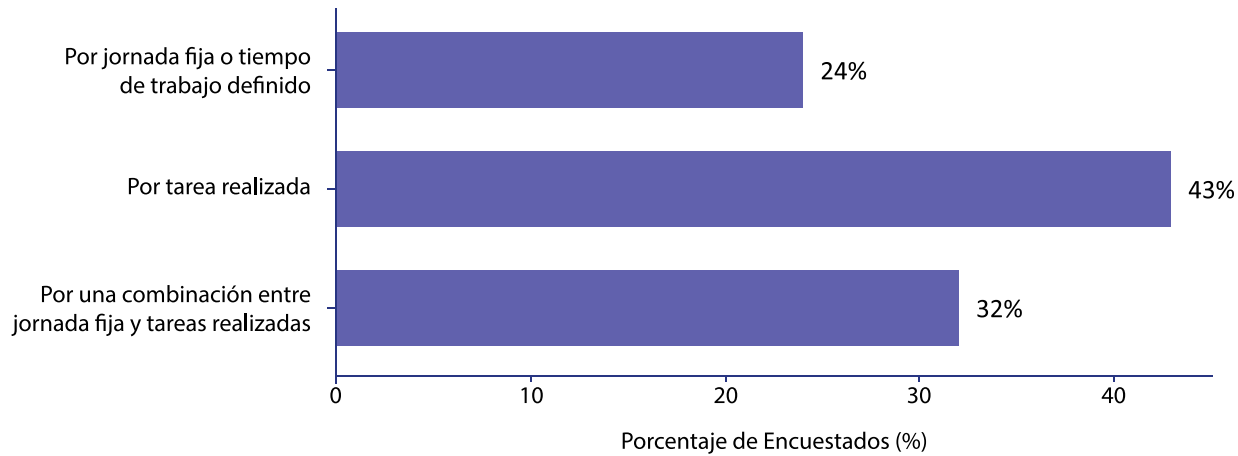
La mayor parte de los encuestados (63%) están insertos en más de una plataforma. Sin embargo, casi la mitad de los encuestados (47%) indicó que el trabajo por plataformas no constituye su principal fuente de ingresos, cumpliendo un papel de ingreso complementario. Otro 34% indicó que el trabajo por plataformas es su única y principal fuente de ingresos, y otro 18% informó que el trabajo por plataformas es la principal fuente de ingresos, en combinación con otras formas de remuneración.

En cuanto a los días de la semana, casi la mitad (52%) trabaja seis o siete días por semana y una buena parte (28%) trabaja cinco días por semana. Las jornadas son flexibles, pero la mayoría (77%) trabaja hasta cuatro horas diarias. Es una fuerza laboral subutilizada, que trabaja menos horas de las que desearía.

Para el 52% de los encuestados es la plataforma la que define el lugar de ejecución del trabajo o tarea, mientras que el 48% no percibe tal control. Este dato refleja la política de algunas plataformas de exigir que los trabajadores residan en Brasil para poder evaluar y juzgar contenidos culturales y lingüísticos.

Se trata de trabajo realizado por tarea, organizado por proyectos, en el cual el 43% recibe por tarea realizada, el 24% respondió recibir una remuneración por jornada fija, y el 32% restante indicó que sus remuneraciones por el trabajo en las plataformas se dan por una combinación entre jornada fija y tareas realizadas, según la *Figura 2*.

Figura 2. Remuneración por tiempo de actividad, tarea o combinación

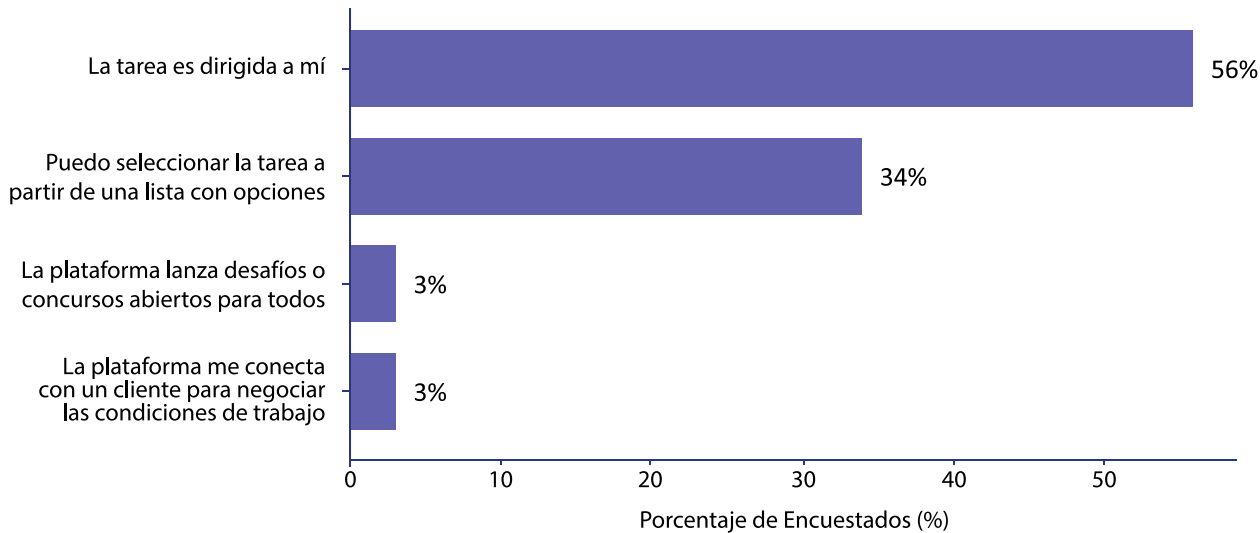


Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

Aunque se trata de un trabajo realizado de forma autónoma, en el que el trabajador se registra voluntariamente en las plataformas y realiza la búsqueda activa de proyectos, pudiendo rechazar tareas, no se puede afirmar que sea un trabajo enteramente

autónomo. Según la *Figura 3*, más de la mitad de los encuestados (56%) informa que la tarea les es asignada, y solo el 34% dice que puede elegir la tarea de una lista de opciones.

Figura 3. Cómo las plataformas dirigen y distribuyen el trabajo a los trabajadores

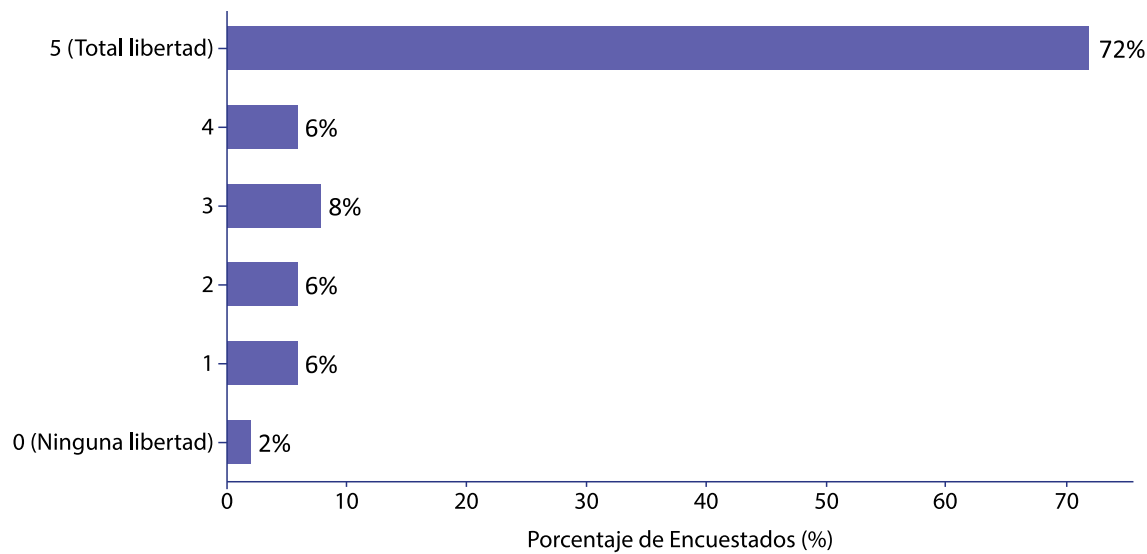


Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

Otro dato significativo que nos permite cuestionar la autonomía de los trabajadores en este tipo de trabajo puede ser analizado a partir de las respuestas a la pregunta sobre el grado de percepción de libertad

en el trabajo por plataformas, en una escala de cero a cinco. Según la *Figura 4*, aunque la mayoría (72%) percibe tener total libertad para aceptar o no un trabajo, el 28% tiene otra visión.

Figura 4. Libertad para elegir trabajo

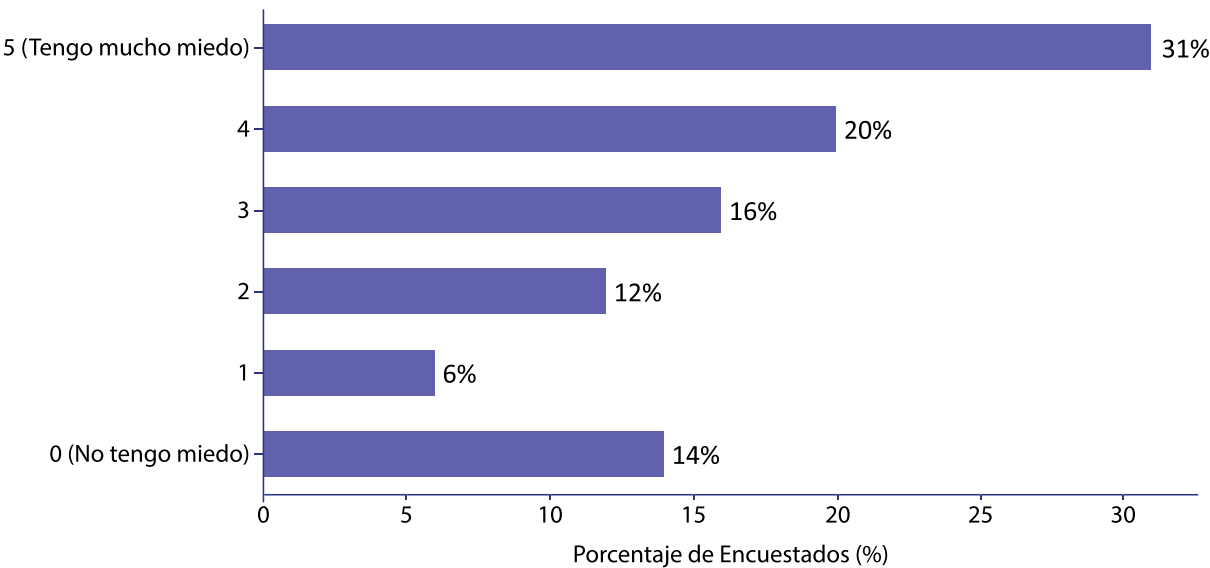


Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

Es posible afirmar que son las plataformas las que distribuyen los trabajos, controlan el procesamiento y transferencia de pagos por las tareas, aprueban o rechazan los registros y realizan el control de permanencia y selección de nuevos trabajadores. Otro dato que contribuye a este análisis se refiere al miedo a la

exclusión o bloqueo por parte de la plataforma. Para los trabajadores de las plataformas de microtrabajo, casi la mitad de los encuestados (51%) indicaron altos niveles de miedo a ser excluidos arbitrariamente de las plataformas. Solo el 14% informó no tener ningún miedo.

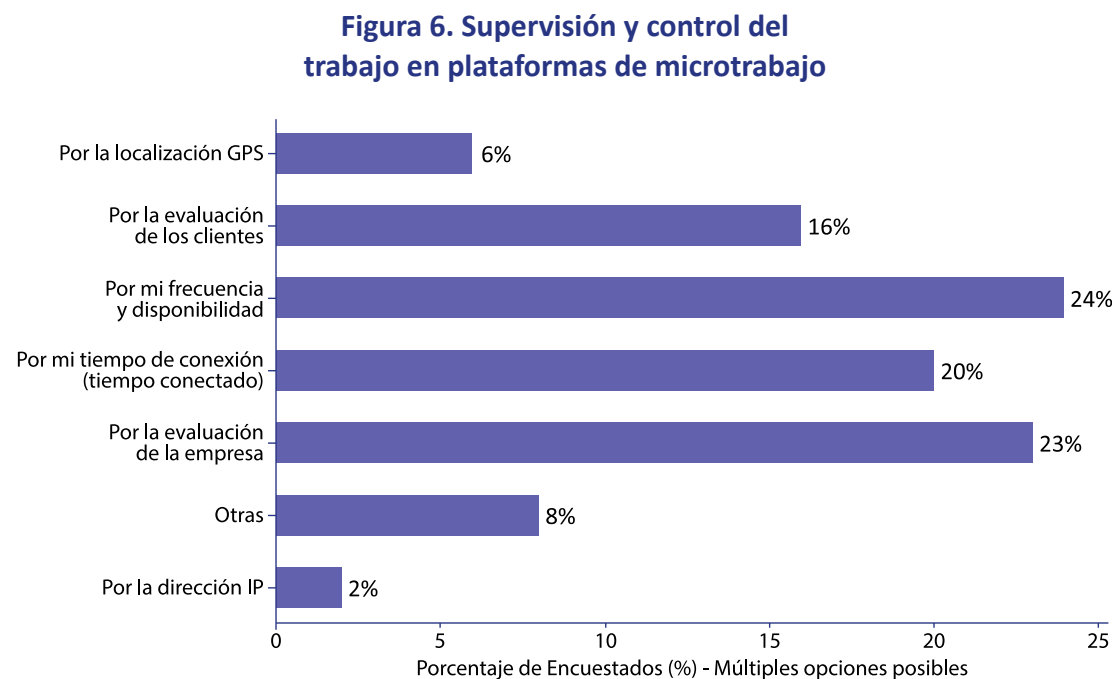
Figura 5. Miedo a ser excluido o bloqueado de la plataforma: en escala de 0 a 5



Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

En cuanto a los mecanismos de control y supervisión adoptados por las plataformas, en una pregunta específica, los encuestados pudieron seleccionar más de una alternativa referente a las formas en que percibían la supervisión, el control y la ejecución del trabajo. Los investigadores de (removido para mantener el anonimato) aclaran que las alternativas fueron extraídas con base en otros estudios sobre el análisis de los términos de uso de las plataformas y, por lo

tanto, podrían no captar variables desconocidas. De esta forma, se abrió la opción "otros", señalada por el 8% de los encuestados. Según la *Figura 6*, la forma de control que se da por la frecuencia y la disponibilidad para el trabajo fue señalada por cerca de un cuarto de los encuestados (24%), seguida por la evaluación de la empresa (23%). El tiempo conectado en las plataformas también es objeto de control para el 20% de los encuestados.

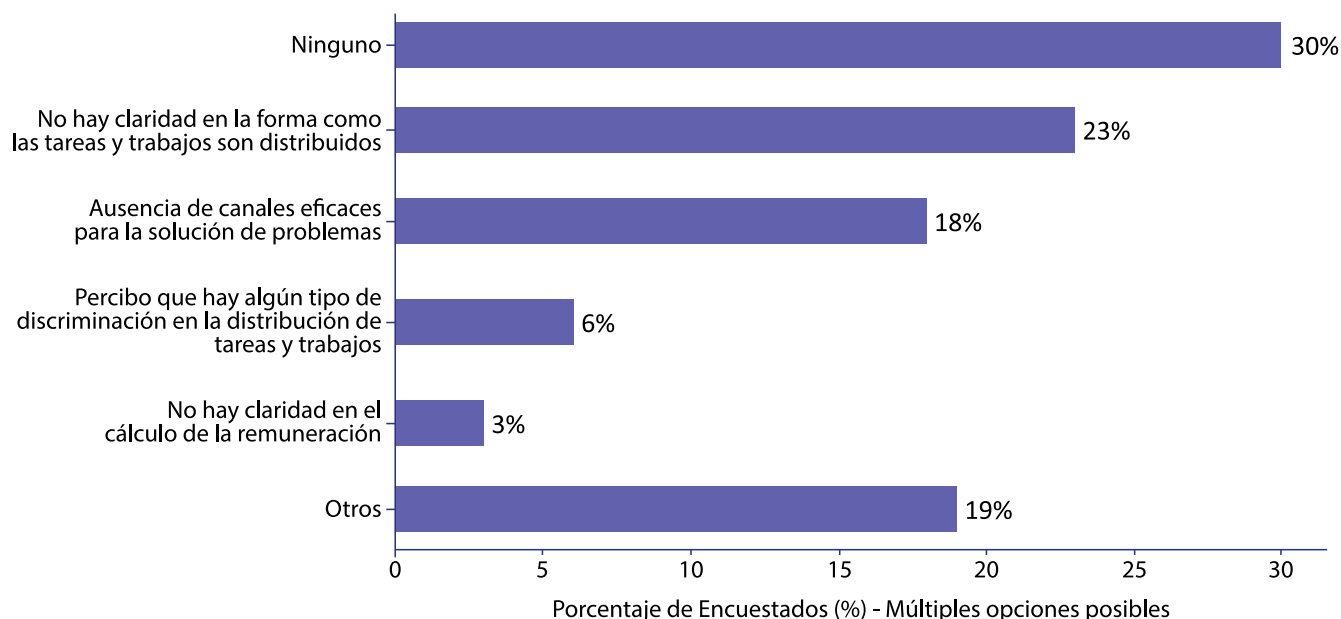


Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

En una pregunta específica sobre las formas de castigo en caso de rechazo de tareas, el 58% de los encuestados no percibió ningún tipo de castigo, sin embargo, la disminución de la oferta de trabajos figuró entre el 12% de las opciones seleccionadas y los bloqueos temporales o permanentes entre el 22% de las opciones seleccionadas.

Otra cuestión importante para analizar las condiciones de trabajo en las plataformas de microtrabajo fue la pregunta sobre cuáles son los principales problemas enfrentados en este tipo de trabajo, según la *Figura 7*.

Figura 7. Principales problemas en la relación con las plataformas



Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

Entre los encuestados, el 30% no identifica ningún problema. Sin embargo, una mayoría considerable (70%) reportó algún tipo de problema, destacando la falta de transparencia en cómo se distribuyen las tareas y trabajos (23%) y la ausencia de canales eficaces para la solución de problemas, con el 18% de las opciones seleccionadas. La dificultad de comunicación con la empresa contratante es un rasgo común en las plataformas digitales, ya sean las típicas de la modalidad *web-based* o las *location-based*.

Sobre las razones que llevan a buscar trabajo en la plataforma, más de la mitad (52%) respondió que estaba desempleada. Aquellos que tenían un vínculo laboral formal en el momento en que también comen-

zaron a trabajar por las plataformas corresponden al 22% de los encuestados. Mientras que un quinto de los encuestados (20%) trabajaba de forma autónoma/independiente.

Sobre las trayectorias ocupacionales previas, se preguntó qué ocupaciones habían desempeñado los encuestados en el momento anterior al ingreso en las plataformas. Como patrón observado, emergieron ocupaciones y actividades relacionadas con las áreas de educación, tecnología de la información (TI), administración y finanzas, salud, ventas y atención al cliente, sector público y artes y entretenimiento, según la *Tabla 1*.

Tabla 1. Trayectoria profesional previa a incorporarse a plataformas de microtrabajo

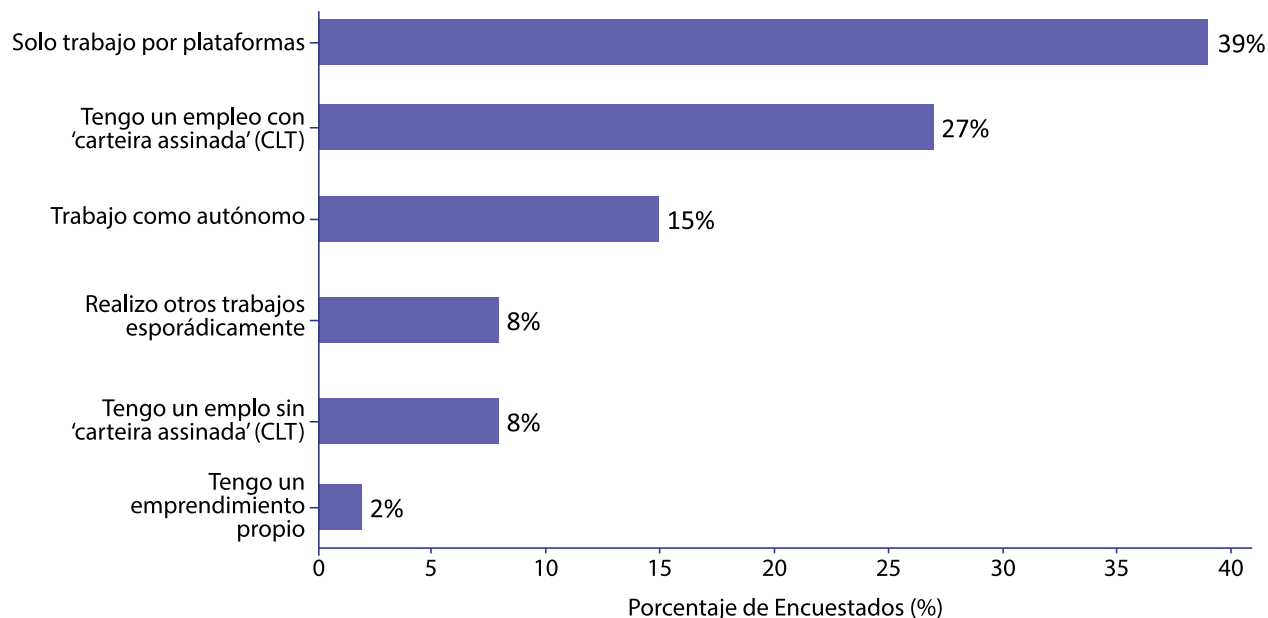
Sector	Trabajo anterior al ingreso a las plataformas
Educación	Maestro, ocupacional de educación básica, profesor de historia, de inglés, de teatro, de idiomas, pedagogo, estudiante, cuidador(a) de niños.
Tecnología de la Información	Analista de sistemas, desarrollador de software, programador, reparador de computadoras, operador de telemarketing, soporte al usuario, marketing digital, redes sociales, analista de calidad, redactor, diseñador gráfico, evaluador de medios.
Administración y Finanzas	Analista financiero, administrador de finanzas, consultora de la industria (ingeniera de alimentos), coordinadora de éxito del cliente, gerente de proyectos, supervisor administrativo, comprador de materiales controlados y peligrosos, inversionista.
Salud	Nutricionista.
Ventas	Vendedor, representante de atención al cliente, promotor de ventas, asistente de farmacia, asistente comercial, cajero de supermercado, operador de caja, vendedora de ropa infantil, agente de call center, atención al público, agente inmobiliario, sastre, inspector de tienda.
Sector Público	Servidor público, becario de postgrado, becario de derecho, empleado público, asesor de comunicación, militar, investigador.
Artes y Entretenimiento	Creador de videos, artista plástico, escritor, ilustrador, guionista de comerciales, traductor, editor de sitios web, editor de contenido, educador de arte, animador/a de crucero.

Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

Por lo tanto, las trayectorias ocupacionales previas de los encuestados que trabajan en plataformas de microtrabajo comprenden profesiones y actividades que pueden ser enmarcadas en el sector de servicios y que demandan cierto grado de instrucción, cuya naturaleza del trabajo involucra principalmente la comunicación y operación de símbolos y textos.

En cuanto a la situación ocupacional actual, en el momento en que respondieron a esta encuesta, como se puede observar en la *Figura 8*, una parte significativa de los encuestados (39%) vive únicamente del trabajo en plataformas de microtrabajo.

Figura 8. Condición ocupacional actual, además de trabajar en plataformas



Fuente: elaboración propia con base en CDT (2022).

El 27% restante compagina el trabajo en plataformas con un empleo formal con contrato registrado y el 15% como autónomo.

En una pregunta específica sobre el deseo de obtener un empleo formal, la mayoría de los encuestados (60%) informó que no le gustaría tener un empleo formal – en Brasil, con contrato registrado, lo que les garantizaría acceso a una serie de derechos laborales especificados en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT). Aunque expresaron el deseo de mantenerse en la informalidad, en una pregunta posterior señalaron, quizás contradictoriamente, el deseo de tener acceso a algunos derechos, como: recibir un pago o recibir una remuneración por el tiempo de espera del trabajo, obtener un ingreso mínimo mensual, cobertura de los costos del trabajo y seguro médico, por ejemplo.

Finalmente, al ser preguntados sobre la importancia de tener una representación colectiva que defienda sus intereses, solo el 37% de los trabajadores de plataformas de microtarefas no consideró importante alguna forma de representación colectiva.

El otro 37% de los encuestados consideró importante la representación en forma de una asociación de trabajadores y el 25% en forma de sindicato, pero ninguno de ellos señaló estar actualmente vinculado a algún grupo. Aunque la mayoría de estos trabajadores (52%) considera importante la representación colectiva, solo un encuestado indicó estar vinculado a una asociación de trabajadores. Esta condición se relaciona con la condición de este trabajador que se vincula por adhesión a una plataforma, desarrolla un trabajo y vive de él, sin embargo, es invisible para la sociedad, para los agentes públicos y los organismos de investigación.

Los resultados de esta investigación presentan coincidencias y contrastes con los hallazgos de estudios previos sobre el microtrabajo en Brasil. Al igual que en investigaciones anteriores, se confirma la precariedad de las condiciones laborales, caracterizadas por bajos ingresos, inestabilidad y falta de protección social. La mayoría de los encuestados percibe el trabajo en plataformas como su principal o única fuente de ingresos, lo que refuerza la idea de que el

microtrabajo se ha convertido en una alternativa para muchos trabajadores en un contexto de desempleo y dificultades en el mercado laboral formal. Asimismo, se evidencia la falta de transparencia en la distribución de tareas, la ausencia de canales de comunicación efectivos y el temor a la exclusión arbitraria como problemáticas persistentes en este ámbito laboral.

Sin embargo, este estudio también aporta nuevos elementos a la discusión. En primer lugar, destaca la heterogeneidad de los trabajadores de microtarefas en Brasil, abarcando diferentes regiones, edades, géneros y niveles educativos, lo que contrasta con la imagen estereotipada del joven estudiante que busca un ingreso extra. Además, se observa una mayor participación de mujeres en comparación con hombres. Esto confirma los hallazgos de investigaciones globales que señalan que el microtrabajo digital, aunque ofrece flexibilidad y oportunidades de ingresos, exacerba las desigualdades de género existentes. Se configura como una "tercera jornada" para las mujeres y perpetua la desvalorización del trabajo femenino (Tubaro et al., 2022). Esta dinámica se ve reforzada por la precariedad del hogar, que afecta especialmente a las mujeres con responsabilidades domésticas (Gerber, 2022).

Finalmente, aunque la mayoría de los encuestados no desea un empleo formal, expresan el deseo de contar con derechos laborales básicos, lo que sugiere una tensión entre la flexibilidad valorada en el microtrabajo y la necesidad de seguridad y protección social.

Conclusiones

Los trabajadores de plataformas digitales de microtrabajo en Brasil, vinculados a empresas globales principalmente del Norte Global, aún son invisibles en las estadísticas oficiales y para la sociedad. Esta invisibilidad, que desafía a la sociedad, se debe a diversos factores. En primer lugar, el microtrabajo se distingue del trabajo convencional. Ejercido en el ámbito privado y a distancia (trabajo remoto), con una considerable dispersión territorial, en todas las

regiones del país, y de forma no concentrada en grandes centros urbanos, el trabajador conectado hace uso intensivo de sus propias herramientas digitales (computadoras, smartphones, redes de internet, espacio privado de sus casas, etc.) y su inserción y permanencia se dan a través de evaluaciones individualizadas de desempeño, controladas por algoritmos, todo lo cual dificulta la construcción de una identidad colectiva de trabajo, fundamental para una acción colectiva que pueda provocar cambios.

En segundo lugar, se trata de un trabajo cuyas actividades, relacionadas con la inteligencia artificial y el aprendizaje automático, se realizan sin ningún reconocimiento institucional del vínculo laboral y de protección, ya que ocurre fuera de un régimen jurídico formal, con base en contratos individuales establecidos con empresas con sede en países como Australia, Canadá, Estados Unidos y Alemania. Al ser concebido como trabajo autónomo y no subordinado, no está regulado por el derecho laboral. En esta condición, prevalece la relación individual entre trabajador y plataforma y la ausencia de cualquier posibilidad de negociación colectiva.

En Brasil, los trabajadores de estas plataformas de microtrabajo sumaban casi 30 mil en agosto de 2021, según estimaciones basadas en el tráfico web en los sitios de las interfaces de trabajo de las plataformas mapeadas (CDT, 2022). Este número, sin embargo, oscila hacia arriba o hacia abajo, dependiendo de las demandas de las empresas, de las coyunturas de crisis laboral y del aumento de personas que se registran en las plataformas como mano de obra disponible. La incertidumbre en la obtención de trabajo es el patrón dominante. Al ser una ocupación nueva y aún no plenamente comprendida en su naturaleza, dimensión y configuraciones, conocer su real dimensión en el mercado laboral es un desafío. En su dinámica, los datos aquí analizados demuestran que el tiempo de trabajo es flexible, pudiendo extenderse a todos los días de la semana o ser insuficiente para garantizar

la subsistencia, con ingresos reducidos o estancados a partir de la pandemia de Covid-19.

Estas actividades son, en su mayoría, realizadas por trabajadores que, ante la precarización y fragilidad del mercado laboral formal, se encuentran desempleados, subempleados o con dificultades de inserción y permanencia en empleos tradicionales. Sin embargo, en ocasiones, estos trabajadores pasan a obtener en las plataformas de microtrabajo una remuneración superior al salario mínimo local, lo que evidencia las contradicciones del mercado laboral brasileño y su elevado nivel de explotación.

En conclusión, esta investigación confirma y amplía los hallazgos de estudios previos sobre el microtrabajo en Brasil. La precariedad laboral, la falta de transparencia y la asimetría de poder entre plataformas y trabajadores persisten como problemáticas centrales. Sin embargo, la heterogeneidad de los trabajadores y sus aspiraciones a derechos laborales básicos abren nuevas perspectivas para el debate sobre la regulación y la protección social en este ámbito. Es fundamental seguir investigando este fenómeno para comprender sus implicaciones y buscar soluciones que garanticen condiciones de trabajo justas y dignas para todos los trabajadores en la era digital.

Además de la necesidad de profundizar los estudios sobre el fenómeno del trabajo controlado por plataformas de microtrabajo en Brasil, es fundamental expandir los estudios a toda América Latina. El análisis comparativo entre diferentes países de la región permitiría identificar similitudes y diferencias en las condiciones de trabajo, en los perfiles de los trabajadores y en las estrategias de regulación, contribuyendo a la formulación de políticas públicas más eficaces y al fortalecimiento de la organización de los trabajadores a nivel regional.

Referencias

- Abílio, Ludmila. C. (2019). Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 18(3), 1-11. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v18n3/0718-6924-psicop-18-03-41.pdf>
- Abílio, Ludmila. C. (2020a). Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, 34(98), 111-126. doi:10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXm-NyKzQLzMyHbgcGMNNwv/>
- Abílio, Ludmila. C. (2020b). Digital Platforms and Uberization: Towards the Globalization of an Administered South? *Contracampo* 39 (1): 1-15. Recuperado el 20 de febrero de 2024 de https://periodicos.uff.br/contracampo/article/download/38579/pdf_1
- Amazon (2005). Announcing Amazon Mechanical Turk. Recuperado el 4 de diciembre de 2023 de <https://aws.amazon.com/about-aws/whats-new/2005/11/02/announcing-amazon-mechanical-turk/>
- Amorim, Henrique, & Moda, Felipe. B. (2020). Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. *Fronteiras – Estudos Midiáticos*, 22(1), 59-71. doi:10.4013/fem.2020.221.06
- Filgueiras, Vitor. A., & Antunes, Ricardo. (2020). Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, 39(1), 27-43. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>
- Appen (2023). *Annual Report 2023*. Australia. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.appen.com/investors/annual-reports>
- Bridi, Maria A.; Véras de Oliveira, Roberto; & Salas, Minor M. (2024). Plataformas de entrega de mercadorias na América Latina: estado da arte.

- Revista Brasileira De Sociologia - RBS*, 11(29), 14–40. <https://doi.org/10.20336/rbs.956>
- Cardoso, Ana Claudia M., & Garcia, Lucia (2022). O espraiamento das plataformas de trabalho. *Revista Ciências do Trabalho*, 21, 1-4. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/289/pdf>
- Carelli, Rodrigo L. (2020). O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In R. L. Carelli, T. M. Cavalcanti, & V. P. Fonseca (Eds.), *Futuro do trabalho: os efeitos da evolução digital na sociedade*, 93-106. Brasília, DF: ESMPU. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70552>
- Casilli, Antonio (2019). *En attendant les robots: enquête sur le travail du clic*. París: Seuil.
- Centific. (s.f.). AI Localization: What It Is and How to Do It Right. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.centific.com/ai-localization-what-it-and-how-do-it-right>
- Clínica Direito do Trabalho – CDT (2022). *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: Clínica Direito do Trabalho – UFPR. Recuperado el 4 de febrero de 2024 de https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf
- Clickworker. (s.f.). Case study: Area-wide control at the point-of-sale. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.clickworker.com/case-studies/area-wide-control-at-the-point-of-sale/>
- Clickworker. (s.f.). Case study: Classification of Products for an Online Fashion Store. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.clickworker.com/case-studies/categorization-of-products-case-study/>
- Clickworker. (s.f.). Case study: Photo datasets for training a software to perform automated online identity verification via facial recognition. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.clickworker.com/case-studies/training-data-for-a-face-recognition-software/>
- Cresswell, John W., & Plano Clark, Vicki L. (2017). *Designing and conducting mixed method research* (3a. ed.). Sage.
- Crowdsourcing Code (2024). Principles and Guidelines. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://crowdsourcing-code.com/principles-and-guidelines.php>
- Gerber, Christine (2022). Gender and precarity in platform work: Old inequalities in the new world of work. *New Technology, Work and Employment*, 37, 206-230. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12233>
- Gimenes dos Santos, A. C., Batista Pamplona, J., & Cacciamali, M. C. (2023). "O trabalho em plataformas digitais: uma análise das condições laborais dos brasileiros em plataformas de microtarefas". *Revista da ABET* 22 (1). Recuperado el 15 de noviembre de 2023 de <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/59793>
- Gray, Mary L., & Suri, Siddharth (2019). *Ghost work: How to stop Silicon Valley from building a new global underclass*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.
- Grohmann, Rafael (2020). Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. *Revista Epic*, 22(1), 106-122. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188/10214>
- Grohmann, Rafael, & Araújo, Willian F. (2021). "Beyond Mechanical Turk: the work of Brazilians on global AI platforms". En *AI for everyone? Critical perspectives*, editado por Pieter Verdegem, 247-266. Londres: University of Westminster Press. Recuperado el 3 de febrero de 2024 de <https://doi.org/10.16997/book55.n>
- Kalil, Renan B. (2019). *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. Tesis doctoral, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. Recuperado el 5 de mayo de

- 2024 de <https://www.teses.usp.br/teses/dispo-niveis/2/2138/tde-07082020-133545>
- Lehdonvirta, Vili, & Mezier, Paul (2013). Identity and Self-Organization in Unstructured Work. Working Paper COST Action IS 1202, *The Dynamics of Virtual Work*, n. 1. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://vili.lehdonvirta.com/files/COST-Action-IS1202-Working-Paper-12.pdf>
- Lehdonvirta, Vili, Oksanen, Atte, Räsänen, Pekka, & Blank, Grant (2021). Social Media, Web, and Panel Surveys: Using Non-Probability Samples in Social and Policy Research. *Policy & Internet*, 13, 134-155. <https://doi.org/10.1002/poi3.238>
- Moreschi, Bruno, Pereira, Gabriel, & Cozman, Fabio G. (2020). "The Brazilian workers in Amazon Mechanical Turk: dreams and realities of ghost workers". *Contracampo* 39 (1). Recuperado el 5 de mayo de 2024 de <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38252>
- Norvig, Peter, & Russell, Stuart J. (2013). *Inteligência Artificial*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- OneForma (2023). Case studies: Examples of AI localization. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.oneforma.com/case-study/867/>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). El papel de las plataformas laborales digitales en la transformación del mundo del trabajo. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. Ginebra, Suiza: OIT. Recuperado el 5 de mayo de 2024 de <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>
- Schmidt, Florian A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Recuperado el 5 de mayo de 2024 de <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>
- TELUS International (2023). *2023 Annual Report*. Canadá. Recuperado el 2 de julio de 2024 de <https://www.telusinternational.com/investors/financials>
- Tubaro, Paola, Coville, Marion, Le Ludec, Clément, & Casilli, Antonio A. (2022). Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms. *Internet Policy Review*, 11(1). <https://doi.org/10.14763/2022.1.1623>
- Viana Braz, Matheus (2021). "Heteromação e micro-trabalho no Brasil". *Sociologias* 23 (57), 134-172. Recuperado el 3 de febrero de 2024 de <https://doi.org/10.1590/15174522-111017>
- Viana Braz, Matheus, Tubaro, Paola, & Casilli, Antonio (2023). Microwork in Brazil: who are the workers behind Artificial Intelligence? *Research Report DiPLab & LATRAPs*. Recuperado el 3 de diciembre de 2024 de <https://diplab.eu/?p=2833>
- Webster, Juliet (2016). "Microworkers of the Gig Economy: separate and precarious". *New Labor Forum* 25 (3), 56-64. Recuperado el 3 de febrero de 2024 de https://resolver.scholarsportal.info/resolve/10957960/v25i0003/56_motge.xml
- ZANONI, Alexandre P. (2024). O trabalho no laço: plataformas de microtrabalho e a emergência de solidariedades restritas [Tesis doctoral no publicada, Universidade Federal do Paraná, PPGSocio].

Acerca de los autores

MARIA APARECIDA BRIDI es doctora en Sociología por la Universidad Federal de Paraná UFPR. Profesora de Sociología y del Programa de Posgrado en Sociología de la UFPR. Profesora visitante en El Colegio de México (2021/22). Vicepresidenta de la Asociación Brasileña de Estudios del Trabajo (ABET) (2024-2025); coordinación de la Red de Estudios Interdisciplinarios y Acompañamiento de las Reconfiguraciones del Trabajo (REMIR). Coordina uno de los grupos de trabajo del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) (2023-2025).

Sus publicaciones más recientes son:

1. Bridi, Maria A. (2023). O trabalho "clássico" e "não clássico": a contribuição de Enrique

- de La Garza para o debate sobre a crise teórica do trabalho. En R. V. de Oliveira, J. R. Ramalho, & C. Sansón. (Orgs.), *Diálogos Críticos: O pensamento estrangeiro e a sociologia do trabalho no Brasil* (1ª ed., Vol. 1, pp. 945-970). Annablume.
2. Bridi, Maria A., & Bedin, Thiago (2024). Twitch.tv, as novas fronteiras do trabalho plataformizado. *Política & Trabalho: Revista De Ciências Sociais*, (59 (2023). Recuperado de <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/67533>
 3. Véras de Oliveira, Roberto, & Bridi, Maria A. (2024). Introdução Capitalismo de plataforma no contexto latino-americano: re-configurações do trabalho e precariedade. *Revista Brasileira De Sociologia - RBS*, 11(29), 5–13. <https://doi.org/10.20336/rbs.988>
 - Bezerra, Giovana U. (2022). Pandemia, trabalho remoto e as condições das mulheres. En F. Lajus, S. Meucci, T. S. de Almeida, V. D. B. Ames, & V. T. Kestering (Orgs.), *Intermitências da democracia e desigualdades sociais* (1ª ed., pp. 36-46). Paco Editorial.
 3. Machado, S., & Zanoni, Alexandre P. (2021). O trabalho em plataformas digitais: direitos, COVID-19 e problemas emergentes. *Sociedade e Cultura*, 24. <https://doi.org/10.5216/sec.v24.66060>

ALEXANDRE PILAN ZANONI es Cientista Social, maestro en Sociología y doctorando en Sociología por la Universidad Federal de Paraná (UFPR). En 2021, recibió el Premio Mundos del Trabajo en Perspectiva Multidisciplinar otorgado por la Asociación Brasileña de Estudios del Trabajo (ABET); integra el GT Trabajo y Sociedad e el Grupo de Investigación Clínica en Derecho del Trabajo (PPGD/UFPR). Fue coordinador ejecutivo de la investigación Trabajo controlado por plataformas digitales en Brasil: dimensiones, perfiles y derechos – Clínica de Derecho Laboral (CDT), 2021.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Machado, Sidnei, & Zanoni, Alexandre P. (2022). Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no brasil: o enfoque dos trabalhadores. *Caderno CRH*, 35, e022023. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.49416>
2. Bridi, Maria A., Zanoni, Alexandre P., &

Percepciones vs números: un enfoque cuali-cuanti del trabajo de plataforma en Brasil¹

Perceptions vs. numbers: A qualitative-quantitative approach to platform work in Brazil

Tiago Magaldi

Departamento de Sociología
Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ)
Río de Janeiro, Brasil
tmgranato@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-7498-0492>

Mireille Razafindrakoto

Institut de Recherche pour
le Développement (IRD)
París, Francia
mireille.razafindrakoto@ird.fr
<https://orcid.org/0000-0002-6797-3021>

François Roubaud

Institut de Recherche pour
le Développement (IRD)
París, Francia
francois.roubaud@ird.fr
<https://orcid.org/0000-0003-2234-5256>

Christian Azaïs

Conservatoire national des arts et métiers
París, Francia
christian.azais@lecnam.net
<https://orcid.org/0000-0002-2521-166X>

Resumen: El artículo se fundamenta en la autoevaluación de los trabajadores de plataformas de transporte (TPT) brasileños. Combina metodologías con un enfoque cuantitativo y cualitativo basadas en microdatos del módulo «Trabajadores de Plataforma» del PNAD-C (Brasil) y 22 entrevistas con conductores y 21 con repartidores en bicicleta y moto – realizadas en Río de Janeiro entre octubre de 2023 y marzo de 2024. Exploramos el contraste entre el trabajo regulado y el trabajo en plataformas. Aunque con

matices importantes, llegamos a la conclusión de que la valoración que los TPTs hacen de su trabajo es de relativa satisfacción, especialmente en la percepción de su autonomía en la organización del horario de trabajo y a la ausencia de subordinación directa.

Palabras clave: Brasil, conductores, repartidores, plataformas digitales, autonomía, enfoque cualitativo-cuantitativo.

¹ Dedicamos este texto al Profesor Pierre Salama, latinoamericanista, gran conocedor de Brasil y México.

Abstract: *The article is based on the self-assessment of digital transport platform workers (TPT) in Brazil. It combines methodologies with a quantitative and qualitative approach based on microdata from the original 'Platform Workers' module of the national employment survey and 43 interviews with drivers and bicycle and motorbike delivery workers conducted in Rio de Janeiro between October 2023 and March 2024. We explore the contrast between regulated and*

platform work. Although with important nuances, we conclude that TPTs' assessment of their work is one of relative satisfaction, especially how they perceive their autonomy in the organisation of the working day and the absence of direct subordination.

Keywords: *Brazil, drivers, couriers, digital platforms, autonomy, qualitative-quantitative approach.*

Introducción

El tema de la plataformización está en consonancia con la progresiva flexibilización de la mano de obra iniciada en los años setenta en los países capitalistas avanzados. Srnicek (2018) subraya el carácter *déjà vu* de la plataformización en términos de explotación de la fuerza de trabajo, de su remercantilización con vistas a producir un trabajador *justo a tiempo*. La valoración analítica del trabajo "no clásico" (Toledo, 2013) no es nueva en Brasil (Oliveira, 2013; Silva, 2002) pero la insistencia está justificada.

La percepción de autonomía y libertad por parte de los trabajadores del sector de transporte y reparto es uno de los puntos centrales para Festi et al. (2024), Gomes (2024), Oliveira, Festi (2023), Silva, Braga (2022). El esfuerzo por ampliar las dimensiones analíticas ha ido acompañado de una bienvenida revalorización del cotidiano de los trabajadores.

Seguimos aquí este camino, destacando las percepciones de los trabajadores de plataformas de transporte y reparto. A partir de una combinación de datos cualitativos y cuantitativos, avanzaremos en la comprensión de la experiencia de los trabajadores en el mercado de trabajo brasileño, tomando la disyuntiva "trabajo formal (CLT)"² *versus* "trabajo

plataformizado" como la construcción ideal-típica de opciones laborales plausibles para los sujetos encuestados. En otras palabras, partimos del supuesto de que los trabajadores encuestados, aunque su margen de elección esté muy reducido por los determinantes estructurales de su inserción en el mercado de trabajo, no dejan de evaluar posibles caminos, por estrechos que le parezcan al investigador que, en el caso de los trabajadores de plataformas de transporte (TPTs) y de los repartidores, está socialmente distante de los encuestados.

Para ello, combinaremos descripciones de la vida laboral cotidiana típica de los conductores de plataformas y los mensajeros con los resultados de encuestas estadísticas recientes del IBGE (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística). El material empírico utilizado para el análisis cualitativo procede de 43 entrevistas –22 a conductores y 21 a mensajeros en bicicleta y moto– realizadas en la ciudad de Rio de Janeiro entre octubre de 2023 y marzo de 2024. Los datos cuantitativos proceden de los microdatos del módulo "Trabajadores de plataformas" integrado en la PNAD-C (Encuesta Nacional por Muestreo de Domicilios - Continua) y realizada en el 4º trimestre de 2022 a escala nacional, única fuente de datos representativa sobre los trabajadores de plataformas en Brasil.

² La CLT (Consolidación de las Leyes Laborales) de 1943 se refiere a la regulación del derecho laboral sustantivo y procesal. Formar

parte de una relación laboral "CLT", o tener un "contrato formal", o sea con derechos laborales.

La integración de los enfoques cuantitativo y cualitativo tenía por objeto, por una parte, impregnar la aridez de las estadísticas de experiencias laborales concretas que ofrecieran una delineación de los modos de vida reales representados por las cifras. Por otra, enmarcar los relatos de experiencias en un marco socioeconómico relativamente definido, que les impone determinaciones y límites generales que son objetivos en su fuerza sobre lo particular, pero sólo perceptibles desde un punto de vista macro (el caso de la remuneración, por ejemplo, cuya nebulosidad sistemática hace prácticamente imposible seguir un camino inductivo cualitativo para estimarla). Dado que los autores son dos sociólogos y dos economistas y estadísticos, la elaboración conjunta del texto se vio muy enriquecida por la dialéctica de las dos formas de pensar sobre un mismo objeto. En lugar de ofrecer «ejemplos ilustrativos» de una lógica socioeconómica supuestamente omnipotente, el enfoque cualitativo permitió explicar ciertas causalidades de naturaleza propiamente sociológica, como se verá más adelante, mientras que los datos cuantitativos limitaron cualquier extrapolación explicativa basada exclusivamente en la visión del mundo de los agentes entrevistados (la percepción de que ganan «más» en las apps, por ejemplo).

Las entrevistas se realizaron mediante un guión preestructurado de preguntas relativamente abiertas, aplicado a todos los entrevistados³ de forma similar y a quienes se les explicó el contenido de la investigación y el motivo de la entrevista, además de garantizar su anonimato. En el caso de los conductores de *Uber*, las entrevistas se realizaron durante los recorridos de la aplicación solicitados a tal efecto; en el caso de los repartidores, utilizamos tanto un enfoque directo como referencias de personas que ya habían sido entrevistadas, un método conocido como «bola de nieve». Para garantizar la diversidad de perspectivas, tanto las rutas *Uber* como el contacto con los repartidores se llevaron a cabo en diferentes partes de la ciudad; además, las entrevistas se llevaron a cabo hasta que las respuestas empezaron a repetirse, momento en el que consideramos que se había alcanzado la saturación.

Al final, llegamos a la siguiente lista de entrevistados:

³ Los entrevistados fueron todos de sexo masculino, lo que se debe a que la mayoría de los conductores y repartidores son hombres. pretendemos en otra investigación futura entrevistar mujeres profesionales de estos dos sectores.

Cuadro 1. Características de los entrevistados

<i>N° entrevista</i>	<i>Entrevistado</i>	<i>Género</i>	<i>Edad</i>	<i>Nivel de escolarización</i>	<i>Ocupación anterior</i>
1	Conductor	MASC	42	Enseñanza media completa	Atleta de baloncesto
2	Conductor	MASC	54	Enseñanza media completa	Empresario
3	Conductor	MASC	30	Enseñanza media incompleta	Motorista de cooperativa
4	Conductor	MASC	43	Enseñanza media completa	Profesor de inglés
5	Conductor	MASC	35	Enseñanza básica completa	Motorista de colectivo

Fuente: elaboración propia.

Cuadro 1. Características de los entrevistados (cont.)

<i>N° entrevista</i>	<i>Entrevistado</i>	<i>Género</i>	<i>Edad</i>	<i>Nivel de escolarización</i>	<i>Ocupación anterior</i>
6	Conductor	MASC	37	Enseñanza media completa	Obrero industrial
7	Conductor	MASC	41	Enseñanza superior completa (ingeniero)	Comerciante
8	Conductor	MASC	35	Enseñanza media completa	Vendedor
9	Conductor	MASC	40	Enseñanza media completa	Motorista de cooperativa
10	Conductor	MASC	30	Enseñanza media completa	Motorista de colectivo
11	Conductor	MASC	25	Enseñanza media completa	Colector de basura
12	Conductor	MASC	38	Enseñanza media completa	Electricista
13	Conductor	MASC	43	Enseñanza media técnica completa	Minorista de telefonía móvil
14	Conductor	MASC	36	Enseñanza media completa	Motorista particular
15	Conductor	MASC	50	Enseñanza media incompleta	Indefinido
16	Conductor	MASC	31	Enseñanza superior incompleta	Seguridad
17	Conductora	FEM	50	Enseñanza media completa	Empleada administrativa
18	Conductor	MASC	32	Enseñanza media incompleta	Director de comercio
19	Conductor	MASC	43	Enseñanza media incompleta	Taxista
20	Conductor	MASC	39	Enseñanza media completa	Indefinido
21	Conductor	MASC	29	Enseñanza media completa	Conserje de inmueble residencial
22	Conductor	MASC	70	Enseñanza media incompleta	Taxista
23	Repartidor	MASC	44	Enseñanza media completa	Actor
24	Repartidor	MASC	47	Enseñanza media incompleta	Mecánico de coches

Fuente: elaboración propia.

Cuadro 1. Características de los entrevistados (cont.)

<i>N° entrevista</i>	<i>Entrevistado</i>	<i>Género</i>	<i>Edad</i>	<i>Nivel de escolarización</i>	<i>Ocupación anterior</i>
25	Repartidor	MASC	32	Enseñanza básica completa	Asistente técnico de sonido
26	Repartidor	MASC	48	Enseñanza media completa	Vendedor a comisión
27	Repartidor	MASC	26	Enseñanza media completa	Mototaxi
28	Repartidor	MASC	23	Enseñanza media completa	Vendedor informal
29	Repartidor	MASC	24	Enseñanza básica incompleta	-
30	Repartidor	MASC	58	Enseñanza básica incompleta	Motoboy
31	Repartidor	MASC	20	Enseñanza media incompleta	Empleado
32	Repartidor	MASC	22	Enseñanza media completa	Repartidor de aplicativo
33	Repartidor	MASC	27	Enseñanza media incompleta	Jardinero
34	Repartidor	MASC	23	Enseñanza básica completa	Auxiliar en restaurante
35	Repartidor	MASC	26	Enseñanza básica incompleta	Mototaxi
36	Repartidor	MASC	28	Enseñanza media incompleta	Indefinido
37	Repartidor	MASC	31	Enseñanza superior incompleta	Vendedor a comisión
38	Repartidor	MASC	26	Enseñanza superior incompleta	Agente administrativo
39	Repartidor	MASC	27	Enseñanza superior completa (comunicación)	Modelo fotográfico
40	Repartidor	MASC	34	Enseñanza media completa	Metalúrgico
41	Repartidor	MASC	26	Enseñanza media completa	Almacenista
42	Repartidor	MASC	27	Enseñanza media completa	Distribuidor en supermercados
43	Repartidor	MASC	22	Enseñanza media completa	Camarero

Fuente: elaboración propia.

Como el tema del trabajo plataformizado tiene muchas dimensiones, no podemos decir que se haya alcanzado la saturación para cada una de ellas (un escrutinio denso de la historial laboral o de las cualificaciones educativas de cada entrevistado, a los que no dedicamos entrevistas específicas sino que sólo tocamos, son dos ejemplos); sin embargo, estamos absolutamente seguros de que se ha alcanzado la saturación para nuestro objeto de investigación. El lector podrá juzgar el resultado de nuestros esfuerzos.

1. La vida cotidiana de los trabajadores de las aplicaciones

Dos definiciones centrales, "carrera" y "entrega", justifican, ante las empresas y la sociedad en general, la remuneración del trabajo realizado. Es la acumulación de carreras y entregas que remunera a los trabajadores en función de sus necesidades de consumo. Es el objetivo de los profesionales cuando inician su jornada y la forma concreta en que organizan su tiempo para acumular esas carreras y entregas y, sobre todo, el valor atribuido a cada una de ellas.

A diferencia del trabajo asalariado, en el trabajo por aplicativo la responsabilidad de organizar la jornada laboral recae en el trabajador. Se podría pensar que esto tendería a producir un número infinito de tipos diferentes de horas de trabajo. Sin embargo, es posible reconstruir una rutina típica para estos trabajadores, como indican las entrevistas. Empecemos por los conductores.

1.1. El día a día de un conductor

Los conductores tienen una jornada laboral más estable que los repartidores. Empiezan su jornada laboral hacia las cuatro horas de la mañana, para aprovechar el flujo de gente que se desplaza al trabajo e intentar evitar los embotellamientos. Trabajan hasta las 11 horas, cuando "el tráfico empieza a ralentizarse", y luego se van a casa a comer y descansar. Después de descansar, vuelven al trabajo en plena hora punta.

Sin embargo, distan mucho de seguir el típico horario laboral formal de 8 a 16 horas o de 9 a 17 horas. Los conductores siguen trabajando un mínimo de diez horas, pero continuarán hasta completar 12 horas, un límite *a priori* fijado por la propia *Uber*. Los que necesiten superar estas horas pueden: pasar parte del tiempo conectado con el coche parado, para que el aplicativo no contabilice este tiempo como "actividad"; o cambiar de app, común en los fines de semana, cuando las "tarifas dinámicas" aumentan su potencial de ingresos.

Es dentro de esta larga jornada laboral diaria y semanal dónde los conductores organizan su reivindicación salarial. Dado que, a diferencia del trabajo formal, no hay límite salarial, es responsabilidad de los conductores "hacer su salario" (Magaldi, 2022). Esto lleva a la producción de estrategias individuales, como la fijación de su objetivo diario de ingresos, que oscila entre 250 y 500 reales (de 40 a 80 euros, tasa del 07/2024).⁴ Este es siempre el punto de referencia autoestablecido que utilizan los conductores para organizar su jornada laboral. Si el objetivo no se alcanza al final del día, el conductor tiende a prolongarlo para lograrlo; si se alcanza rápidamente, el conductor seguirá trabajando y considerará que ha sido un "buen" día de trabajo, al haber ganado más que su objetivo.

Las estrategias para conseguirlo también varían. Ya sea indicando su preferencia por una ruta específica, eligiendo recorridos largos o cortos, o movilizándolo su experiencia laboral para estar presentes en los lugares de mayor demanda antes que los demás. Sin embargo, aunque el tipo de recorrido que seleccionan los conductores puede variar mucho, no ocurre lo mismo con el cálculo que se hace para evaluar cada uno.

La marca de 300 reales (50 euros) es el "objetivo" que más se declara en las entrevistas. Trabajando 26

⁴ A lo largo del texto, aplicaremos la tasa de julio del 2024, o sea € 1 = R\$ 6).

días al mes —y seis días a la semana— se alcanzaría un total bruto de 7 800 reales (1.300 euros); si se quitan unos 100 reales (17 euros) para el combustible diario, se llegaría a una cifra mensual de 5 200 reales, (870 euros) teniendo en cuenta sólo los gastos de combustible. Sin embargo, este cálculo parece sobreestimado: no es lo que muestran los datos de la PNAD-C.

Durante sus largos trayectos, los conductores no suelen sentirse controlados por la plataforma. En general, la valoración es justo la contraria. Lo que podríamos llamar "controles indirectos" (promociones e incentivos) no se interpretan como tales:

Conductor: *Uber* no tiene interferencias, no te dice cuánto tienes que trabajar. Hace campañas: "Gana 'x' cantidad de dinero y gana 'x' más". Pero no te obliga a hacerlo.

Con una remuneración declarada muy por encima del salario mínimo nacional,⁵ la posibilidad de definir su propio horario de trabajo sin la mediación de un superior jerárquico, el desarrollo de estrategias individuales eficaces y una actividad que no requiere cualificación superior para su desempeño, los conductores de app afrontan sus largas jornadas con regularidad y relativa tranquilidad, con la sensación de tener control sobre sí mismos y su trabajo. Aunque se percibe cierto malestar general por el deterioro de su retribución y la opacidad de la comunicación con la plataforma, la experiencia se valora positivamente; dentro del horizonte de posibilidades que se percibe en el mercado laboral actual. Por supuesto, esto no elimina ansiedades, como la percepción de la precariedad de su trabajo, que no pasa desapercibida, pero están lejos de experimentar injusticia.

1.2. El día a día de un repartidor

En comparación con los conductores, los repartidores tienen una vida laboral más inestable y poli-

facética. Aquí nos ocuparemos de los mensajeros en bicicleta y en moto, vinculados a la plataforma dominante en este ámbito, *iFood*. En primer lugar, existe una distinción importante en cuanto al estatus en la plataforma: el registro en la app como repartidor "Nube"⁶ o "OL"⁷ (vinculado a un "Operador Logístico" de *iFood*). Es una elección que hace el trabajador cuando completa su registro en el app: desde el momento en que se acepta su registro, puede recibir pedidos, recoger artículos y hacer entregas. El mensajero "OL" también se registra en la aplicación, pero envía sus datos y su número de registro a un OL, que completa su registro en *iFood* como parte de un grupo de mensajeros vinculados a ese OL. La intermediación del OL se asemeja a la externalización (Fioravanti et al., 2024; Gonsales, 2023).

Para el repartidor, la diferencia percibida y comprobada en la vida laboral diaria es que los vinculados a un OL reciben un mayor número de pedidos, lo que garantiza una mayor remuneración. Además, están "atados" a las "plazas" donde hay vacantes, y deben cumplir el horario solicitado con antelación, de lo contrario serán suspendidos o bloqueados.

El OL organiza un contingente de repartidores para garantizar un número suficiente de trabajadores disponibles en una determinada zona de la ciudad ("plaza") en determinados días y horas.

Esta forma de vincular a los repartidores subraya diferencias en el trabajo diario de las dos categorías. Los que están vinculados a un OL tienen que solicitar la víspera una plaza para cada franja horaria en la que quieran trabajar y en qué plaza, a través de aplicaciones de mensajería. Los horarios se organizan sobre horarios de comidas: empiezan a las siete de

⁶ El repartidor "Nube" establece una relación directa con la plataforma, igual que un conductor de *Uber*.

⁷ El Operador Logístico (OL) organiza un contingente de repartidores destinado a garantizar un número suficiente de trabajadores disponibles para trabajar (Fioravanti et al., 2024).

⁵ En 2024, el salario mínimo es de 1.412 reales (unos 230 euros).

la mañana y terminan a las dos de la madrugada. La gran rotación con la que cambian de ubicación las plazas obliga a los repartidores a ser flexibles.

Una vez elegidos los horarios y las plazas y aceptados por la empresa intermediaria, el repartidor tiene que presentarse, de lo contrario perderá su trabajo o verá reducida su puntuación.⁸ Como no viven en los barrios dónde la demanda es más fuerte, los repartidores tienen que ir y volver del trabajo en transporte público o en su propio vehículo, lo que aumenta el cansancio de su jornada laboral.

Lo descrito hasta ahora se aplica tanto a los mensajeros en bicicleta como en moto. Para los primeros, hay un "paso" adicional una vez que llegan a sus centros: necesitan acceder a su bicicleta. Es posible utilizar su propia bicicleta o, lo que es más común, alquilar una bicicleta en las terminales de "Bikes Itaú" en la ciudad. Para ello, los repartidores tienen que pagar una cantidad fija semanal para tener derecho a recoger las bicicletas y pagar por cada recogida individual. Existe toda una estrategia al respecto; el centro del problema es el acceso a las bicicletas eléctricas.

Intuitivamente, podría pensarse que la preferencia de los repartidores por las bicicletas eléctricas se debería al menor esfuerzo físico requerido. Sin embargo, existe consenso entre los repartidores que utilizan la bicicleta en que se sienten más sanos en esta actividad, precisamente por el esfuerzo físico requerido. La bicicleta eléctrica permite realizar más entregas en el mismo tiempo. La propia plataforma ofrece entregas más cercanas para quienes van en bici eléctrica, lo que también redundaría en que se realicen más entregas. Si el repartidor declara en la app que utiliza su propia bici, la plataforma le categoriza como usuario de bici eléctrica, asignándole recorridos más largos; la propia *iFood* parece así

fomentar el uso de las bicis de *iFood Pedal*, vinculado al banco Itaú.

El proceso de trabajo es sencillo: una vez conectados, los repartidores esperan a que sus apps "suenen", es decir, se ofrezcan a recoger un pedido y entregarlo. Al igual que los conductores de *Uber*, una vez recibida la demanda en la app, el repartidor tiene cinco segundos para decidir si acepta o no la recogida y entrega. Si acepta, se dirige al establecimiento indicado, solicita el pedido, espera a que lo preparen y lo recoge. Desde el establecimiento, se dirige al punto de entrega. Su trabajo diario consistirá en este mismo procedimiento, decenas de veces al día, con mínimas variaciones.

Por regla general, la jornada laboral es mucho más larga que el horario comercial normal. La mayoría dice empezar a las 11 de la mañana y terminar a las 10 de la noche; es decir, sólo dejan de trabajar durante la pausa del café y después de cenar. Pero sería un error querer encontrar una regularidad definitiva en todos los horarios de trabajo: la característica más importante —y celebrada por los repartidores— en este caso, es su porosidad. De este modo, los repartidores pueden adaptar activamente sus horas de trabajo semanales a sus cambiantes necesidades de ingresos, así como a su vida emocional y social:

En cuanto a los días trabajados, la mayor regularidad es de hecho —como para los conductores de *Uber*— los fines de semana. Es cuando la aplicación "da más juego" y hay más promociones y propinas. Aparte de la centralidad del fin de semana, la regularidad de las horas de trabajo varía.

La pulverización de las horas de trabajo diurnas de gran necesidad, si bien puede significar objetivamente la producción del tan deseado (por los empresarios) "trabajador *justo a tiempo*" —el que está a disposición del contratista y sólo se le paga por el tiempo realmente trabajado—, ha supuesto subjetivamente la sensación de una relativa recuperación de la autonomía en la elección de las horas de

⁸ La puntuación va de 1, la más baja, a 3; depende de la valoración de los clientes, que a su vez depende de los repartidores.

trabajo y de no trabajo por parte de los trabajadores de las plataformas. Este es un punto crucial en su autoevaluación general de la experiencia laboral, especialmente en comparación con las experiencias laborales reguladas.

En cuanto a la remuneración, las expectativas varían en función de si el repartidor se ha unido a la plataforma o tiene otras actividades, pero es posible ver un "sueldo" mínimo de 100 reales al día.

En un mes de 26 días laborables, con sólo un día libre a la semana, el salario bruto mensual ascendería a 2 600 reales (433 euros). Se trata de un sueldo declarado sobre todo por los mensajeros en bicicleta en el marco de los OL, una referencia salarial mínima, a partir de la cual el mensajero podría volver a casa con la certeza de haber "cumplido" su jornada; es la referencia estándar de un mínimo plausible para su categoría. No es de extrañar que este mínimo sea superior al salario mínimo nacional, y ello en una actividad con costes de explotación muy bajos, sobre todo si se comparan con los de los conductores de *Uber*. Actualmente, con una tarifa básica de entrega de R\$ 6.50, el piso de R\$ 100 significa un día de trabajo de por lo menos 16 entregas.

En cuanto a la cuestión del control percibido por la plataforma, los mensajeros OL lo perciben con mayor intensidad que los "nubes" o los conductores.

Así, mientras que los conductores tienden a centrar sus críticas al trabajo en el salario, los repartidores lo hacen en primer lugar respecto al acceso a la herramienta de trabajo (los que lo hacen en moto, ya que suelen poseer una,⁹ no critican tanto la carga de mantenerla; lo ven como algo natural) y sólo en segundo lugar respecto a los medios de coacción directos e indirectos que llevan a cabo las plataformas, como el envío insistente de pedidos

"difíciles", suspensiones cortas, bloqueos y reducción de rango. También se critica el riesgo de encontrarse sin vacantes para trabajar en un mercado concreto a través de su OL; pero, al menos según las entrevistas realizadas, esta posibilidad no parece tener mucho impacto en su trabajo diario. En cualquier caso, aún no disponemos de los medios necesarios para calcular la magnitud de la oferta y la demanda de vacantes para determinar las posibilidades de no conseguir un empleo; sólo los OLs e *iFood* disponen de estos datos. Por último, cabe señalar que los mensajeros en moto siguen mostrando una gran preocupación por el riesgo de su trabajo, ya que en su caso los accidentes se perciben como potencialmente letales.

Por lo demás, al igual que los conductores, los mensajeros afrontan sus largas jornadas de trabajo con regularidad y relativa tranquilidad, relacionándose entre sí en los momentos de baja demanda —aunque no son pagados por ello, siguen estando disponibles—, regulando la duración de su jornada en función de sus necesidades, objetivos y disposición personal hacia el trabajo, pudiendo contar con la ayuda mutua de los otros repartidores con quienes comparten un grupo WhatsApp o conviven diariamente en un determinado punto de la ciudad.

2. Marco general del TPT: una visión cuantitativa

Para ampliar la perspectiva de la vida cotidiana presentada anteriormente, necesitamos saber cuántos trabajadores la viven realmente y hasta qué punto es representativa de este grupo de trabajadores en su conjunto. Como en la mayoría de los países, la cuestión de cuantificar a los trabajadores de plataformas plantea considerables problemas metodológicos. La fuente de información más fiable son las encuestas de empleo que realizan periódicamente los institutos nacionales de estadística. Ellas proporcionan una imagen precisa y detallada de la situación del mercado laboral y de su evolución a lo largo del tiempo. En el caso de Brasil, la PNAD-C se realiza de forma continua y toma una muestra de varios cientos de miles de individuos cada trimestre.

⁹ La presencia en São Paulo de la empresa Mottu, que alquila motos, podría hacer mella en esta afirmación, si viene a instalarse en Rio de Janeiro.

A pesar de todas sus ventajas, la PNAD-C no permite identificar con precisión a los trabajadores de la plataforma (Magaldi et al., 2024). De las principales variables tradicionales de este tipo de encuestas, ni la posición en el empleo (asalariado, autónomo), ni el sector de actividad, ni la ocupación, ni ninguna combinación, son capaces de aislar con precisión a los trabajadores de plataformas. Por ejemplo, entre los conductores, es imposible distinguir entre los conductores de plataformas y los taxistas. Una de las dificultades para medir esta nueva forma de empleo es el hecho de que se encuentra en la frontera entre el empleo por cuenta ajena y por cuenta propia. Por ello, la OIT (2018) ha propuesto la creación de una nueva categoría en la nomenclatura de los puestos de trabajo, a saber, los "contratistas dependientes". Al igual que los trabajadores autónomos, los contratistas dependientes celebran acuerdos comerciales. Sin embargo, al igual que los trabajadores dependientes, dependen del trabajo de otra entidad que ejerce el control operativo o económico (OIT, 2018). Sin embargo, la operacionalización y armonización de este concepto no es sencilla. Para hacer frente a este desafío, el IBGE ha desarrollado un módulo específico de la encuesta, insertado en el cuestionario estándar de la PNAD-C. Se introdujo una breve serie de preguntas para identificarla en toda su diversidad y explicar su dependencia de las plataformas. Calificada de "estadística experimental", la encuesta realizada en el 4º trimestre de 2022 ofrece la primera oportunidad de estimar con precisión el peso de los trabajadores de plataformas brasileños y proporcionar sus principales características.

La encuesta distingue cuatro tipos de trabajo en plataformas en Brasil: 1) taxistas que utilizan apps, 2) conductores de plataformas, 3) repartidores de plataformas y 4) otros trabajadores de servicios de plataformas (arquitectos, etc.). Muchos de ellos pertenecen a varias categorías simultáneamente (y pueden utilizar varias apps al mismo tiempo, pero el módulo no recoge esta información). Por ejemplo, de los 200 000 taxistas que utilizan apps, 131 000

utilizan al menos dos de ellas y 41 000 de los 582 000 mensajeros también declararon ser mensajeros de plataformas. Por tanto, hemos tenido que redistribuir algunos empleos de forma parcialmente arbitraria para que las cuatro categorías se excluyan mutuamente. Así, categorizamos a los taxistas con app y a los repartidores que también son conductores de plataforma todos en la categoría "conductores de plataforma". Se trata, por tanto, de una categoría privilegiada. Sin embargo, los análisis de sensibilidad muestran que los resultados se ven poco afectados por esta elección.

Brasil cuenta con 1.488 millones de trabajadores del transporte que declaran utilizar plataformas en su actividad principal, es decir, el 1.5% de todos los empleos del país (99.266 millones; Tabla 1). De ellos, 1.476 millones se concentran en las ciudades, lo que justifica nuestra decisión de trabajar sólo con el medio urbano sin pérdidas significativas, con el fin de garantizar una mejor comparabilidad de los resultados con otros segmentos del mercado de trabajo (en particular el formal y el informal). Nuestros análisis también se centran únicamente en los TPTs, que son los más emblemáticos. Los trabajadores de plataformas de otros servicios fueron excluidos debido a su extrema diversidad, lo que hace que los análisis estadísticos sean poco relevantes. A finales de 2022, Brasil contaba con 1.240 millones de TPT, incluidos 699 000 conductores y 541 000 repartidores. Una estimación aproximada del número de empleos de plataforma realizados de forma secundaria nos lleva a añadir 81 000 (6 %), dando un total de 1.361 millones de empleos de TPT. Esto demuestra que los empleos de plataforma no son meras actividades complementarias para contribuir a gastos de manutención adicionales, resultado que se confirmará más adelante.

Tabla 1. Distribución de las 4 categorías de trabajadores de plataformas

(1000)	Brasil		Regiones urbanas	
	Respuestas individuales	Agregados	Respuestas individuales	Agregados
TaxiApp	206	68	205	67
Conductores	703	703	699	699
Repartidores	588	547	582	541
Otros servicios	197	170	195	169
Total	1 695	1 489	1 681	1 476

Fuente: PNAD-C, 2022-T4, módulo de *trabajadores de plataformas*, IBGE; elaboración propia.

Nota: Las "respuestas individuales" corresponden a cada una de las 4 preguntas. Algunas pertenecen a varias categorías. "Agregados" corresponde a la distribución de los trabajadores de la plataforma, una vez clasificados en una única categoría exclusiva según el principio de clasificación presentado anteriormente.

Interpretación: 206 000 personas declararon ser taxistas por app. Una vez reclasificados, son 68 000.

El módulo también nos permite averiguar cuáles son estos empleos de plataforma, sobre todo en función de los tres criterios que suelen utilizarse para identificarlos: puesto de trabajo, sector de actividad y profesión. En primer lugar, contrariamente a lo que se suele suponer en la literatura, no todos los trabajadores de las plataformas son autónomos. Mientras que éste es el caso del 96% de los conductores, los repartidores son mucho más diversos. Sólo el 57% son autónomos (Tabla 2). Si añadimos el 16% que son jefes, algo menos de dos tercios son autónomos. El 27% restante son asalariados, con un número casi igual de "asalariados con contrato formal y sin contrato formal" (12% y 15% respectivamente).

Podemos preguntarnos por la situación real de quienes se declaran "jefes" (es decir, responsables de unidades económicas con trabajadores), o "empleados", especialmente los que tienen una tarjeta laboral firmada, por definición en situación de empleo formal. ¿Creían (erróneamente) que eran empleados de la plataforma, o son empleados reales de empresas intermediarias (OL) que los subcontratan

a la plataforma, o de otras situaciones? Queda por explorar esta cuestión.

En segundo lugar, la diversidad de empleos en las plataformas está relacionada no sólo con el puesto de trabajo, sino también con el sector de actividad y la profesión. Mientras que la gran mayoría de los conductores están bien clasificados en el sector del "Transporte de viajeros por carretera" (97%) y trabajan como "Conductores de coches, taxis y furgonetas" (93%), no ocurre lo mismo con los repartidores. En cuanto al sector de actividad, los mensajeros se reparten en 17 sectores, de los cuales más del 2% pertenecen a la categoría "Conductores de automóviles, taxis y furgonetas". La diversidad es aún más marcada en términos de profesiones, ya que trabajan en 47 profesiones diferentes (10 de las cuales representan más del 2% de los conductores). Sus principales sectores de actividad son, por orden decreciente: "Restaurantes y otros establecimientos de servicios de comidas y bebidas" (37%), "Actividades de mensajería y reparto" (35%), "Comercio de productos alimenticios, bebidas y tabaco" (8%) y "Servicios de restauración, bufés y otros servicios

de comidas preparadas" (6%). El 14% restante se reparte entre otros 14 sectores. En cuanto a las ocupaciones, mientras que el 35% son "Conductores de motocicletas" y el 4% "Conductores de vehículos a pedales o con el brazo", el 15% son "Dependientes de comercio", el 5% "Cocineros" y el 5% "Panaderos, pasteleros y similares". El 40% restante trabaja en 43 ocupaciones diferentes.

En conclusión, mientras que es posible clasificar a los conductores como autónomos en el sector del transporte de viajeros por carretera y como conductores de 4 o 2 ruedas (pero no identificarlos, ya que algunos de ellos no son trabajadores de plataforma)

utilizando la PNAD-C estándar, es imposible clasificar a los repartidores como autónomos en el sector de los servicios de reparto y como repartidores en moto o bicicleta. Sólo una pregunta que trate directamente del empleo en plataformas, como la que se formula en el módulo que utilizamos aquí, nos permitiría identificar a los trabajadores de plataformas en la encuesta. Todos los estudios anteriores sobre los trabajadores de plataformas que utilizan datos de la PNAD-C sólo ofrecen una imagen muy aproximada y tendencias aproximadas de este tipo de empleo (Machado, Zanoni, 2022; Góes et al., 2022). El módulo utilizado en este artículo es la única aproximación cuantitativa a los empleos de plataforma en Brasil.

Tabla 2. Situación laboral comparada de los trabajadores de plataformas

	Conductor	Repartidor	TPT	Informal	Formal	Total
<i>Empleado en el sector privado con un contrato formal</i>	0%	12%	5%	-	63%	39%
<i>Empleado en el sector privado sin contrato formal</i>	3%	15%	8%	34%	-	13%
<i>Trabajadores domésticos con un contrato formal</i>	-	-	-	-	2%	2%
<i>Trabajadores domésticos sin contrato formal</i>	-	-	-	12%	-	4%
<i>Empleado en el sector público con un contrato formal</i>	-	-	-	-	2%	2%
<i>Empleado del sector público sin contrato formal</i>	-	-	-	8%	-	3%
<i>Militares y funcionarios</i>	-	-	-	-	13%	8%
<i>Empresario</i>	0%	16%	7%	3%	5%	4%
<i>Cuenta propia</i>	96%	57%	79%	41%	13%	24%
<i>Trabajador familiar auxiliar</i>	0%	1%	0%	2%	0%	1%
<i>Total</i>	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: PNAD-C, 2022-T4, módulo de *trabajadores de plataformas*, IBGE; elaboración propia.
Nota: TPT = conductores + repartidores.

3. La compleja relación entre la "calidad" del trabajo y la evaluación de los trabajadores

Una vez esbozada la vida cotidiana y la magnitud de su impacto real en el mercado laboral, podemos pasar ahora a una dimensión más subjetiva de la experiencia laboral para las plataformas: la cuestión de su evaluación crítica.

Desde una perspectiva económica, la valoración que hacen los trabajadores de las posibles actividades laborales se basa en lo que podemos denominar la "calidad del empleo" que se les ofrece.¹⁰ Destacaremos aquí cuatro de sus elementos: 1) remuneración, 2) tiempo de trabajo, 3) protección social y 4) permanencia de la relación laboral; no sólo por su relevancia conceptual, sino también porque son las dimensiones para las que disponemos de datos precisos. Desde este punto de vista, en general los datos de la PNAD-C muestran que el trabajo de plataforma es ligeramente mejor que el trabajo informal en su conjunto, aunque no siempre de forma inequívoca, pero es en gran medida peor que los empleos formales. Ante esta situación, cabría esperar encontrar una valoración positiva del empleo formal en las entrevistas realizadas, aunque sólo fuera como horizonte a alcanzar en el futuro -según los dictados de la "utopía de Vargas" (Cardoso, 2019). Sin embargo, esta conclusión no es validada por la mayoría de los entrevistados. ¿Por qué? exploremos la cuestión más de cerca, empezando por las dimensiones del salario y del tiempo de trabajo.

Un punto clave para entender la valoración que los trabajadores de plataformas del sector del transporte hacen de su propio trabajo es la referencia al salario mínimo. Un tema recurrente en las

entrevistas es la afirmación de que el trabajo basado en aplicaciones –ya sea como conductor de *Uber*, repartidor de *iFood* en bicicleta o en moto– permite pagar a los trabajadores más que el salario mínimo.

Lo mismo ocurre con los repartidores en bicicleta o moto, con cierto orgullo: para los más jóvenes, una remuneración superior al salario mínimo representa un verdadero ascenso social gracias a su propio esfuerzo.

El papel del salario mínimo como piso de referencia para la remuneración de los trabajadores menos cualificados no es nada nuevo en Brasil. Esto no conduce a un rechazo absoluto del trabajo formal. Para el trabajador brasileño periférico, las opciones en cuanto a la forma de trabajo nunca son absolutas, sino pragmáticas (Rizek, 2006; Telles, 2006). Sin embargo, la constante referencia a la baja remuneración ofrecida por el trabajo formal por la CLT demuestra que los puestos de trabajo están peor remunerados que por app. ¿Cómo la PNAD capta esta dimensión?

Según la Tabla 3, la remuneración mensual de los TPT se sitúa a medio camino entre los trabajadores informales y los formales: un 31% superior a la de los trabajadores informales, pero un 33% inferior a la de los trabajadores formales. El nivel significativamente superior (más de R\$ 500 [€ 83] de diferencia de media) de la remuneración de los TPTs en comparación con los trabajadores "informales". Esta información revela el impacto positivo que la entrada en el trabajo en plataformas puede tener en la vida de sus trabajadores: si proceden de ocupaciones informales previas (como muchos de nuestros entrevistados), es más probable que su paso al trabajo en plataformas se experimente como un aumento del poder de consumo. La brecha se amplía en el caso de los repartidores, que en 2022 se beneficiaron de una diferencia positiva de 676 reales en su salario medio en comparación con los trabajadores informales. Por otro lado, sufrieron una brecha de 1 178 reales en comparación con los empleos formales.

¹⁰ El concepto de calidad del empleo es multidimensional. Guergoat-Larivière y Marchand (2012) destacan seis dimensiones: salud y bienestar en el trabajo, remuneración, tiempo de trabajo, protección social, diálogo social y representación colectiva, y aprendizaje permanente. Nuestro análisis considera tres de estas seis dimensiones, a las que añadimos la "continuidad de la relación laboral".

Tabla 3. Características comparativas del trabajo en plataformas informales y formales

	Conductor	Repartidor	TPT	Informal	Formal	Total
Horas semanales	47.5	44.4	46.1	35	40.6	38.6
[1 - 19] horas	4%	4%	4%	14%	5%	8%
48 horas y +	53%	40%	47%	17%	19%	19%
60 horas y +	24%	19%	22%	6%	6%	6%
Ingresos mensuales (R\$)	2 327	2 525	2 413	1 849	3 591	2 936
< Salario mínimo	14%	25%	19%	46%	5%	20%
Ingresos/hora (R\$)	11.3	13.1	12.1	12.2	20.4	17.6

Fuente: PNAD-C, 2022-T4, módulo de *trabajadores de plataformas*, IBGE; elaboración propia.
Lectura: Los conductores trabajan una media de 47.5 horas semanales. Ganan 2 327.00 reales al mes y 11.30 reales por hora trabajada.

En cuanto a la jornada laboral (Tabla 3), los trabajadores de plataformas son los que más horas trabajan a la semana (46 horas). Cerca de 1/4 de ellos (22%) trabajan más de 60 horas semanales.¹¹ Por lo tanto, su situación en términos de remuneración por hora es mucho menos favorable: con 12 reales por hora, los trabajadores de plataformas ganan lo mismo que los trabajadores informales y un 40% menos que los trabajadores formales. Por supuesto, estos promedios ocultan enormes disparidades, sobre todo entre los conductores y los repartidores: aunque los primeros son los que más horas trabajan (48 frente a 44 horas semanales), ganan de media un 14% menos por hora (11.30 reales por hora).

Las entrevistas corroboran los datos de la PNAD. De hecho, encontramos informes de largas jorna-

das laborales diarias, nunca inferiores a 10 horas, llegando a veces a las 16 horas. Esto se aplica a los conductores y a los repartidores.

Con una carga de trabajo de esta magnitud, sería imposible para la mayoría de los entrevistados realizar actividades secundarias, teniendo como único trabajo remunerado el de la plataforma. De hecho: según la Tabla 4, sólo el 4% de los TPT tienen trabajos secundarios y, como vimos en la *Tabla 3*, sólo el 4% de ellos trabaja menos de 20 horas a la semana. En otras palabras, la inmensa mayoría (96%) de los TPTs tienen el trabajo de plataforma como actividad principal, y sólo una minoría (4%) dedica menos de 20 horas semanales a esta actividad: su trabajo principal los mantiene ocupados todo el tiempo.

¹¹ Hay que recordar que los tiempos de espera entre dos desplazamientos probablemente no se declaran en las encuestas del IBGE, a pesar de las instrucciones dadas a los encuestadores.

Tabla 4. Tasas de empleo secundario y de mantenimiento del empleo

	Conductor	Repartidor	TPT	Informal	Formal	Total
Empleo secundario	4%	4%	4%	3%	4%	3%
Estancia > 2 años	63%	55%	59%	57%	69%	65%
Empleo continuo	90%	80%	85%	80%	92%	88%
Jefe/a de hogar	44%	42%	43%	46%	46%	46%

Fuente: PNAD-C, 2022-T4, módulo de *trabajadores de plataformas*, IBGE; elaboración propia.

Además, el 59% de estos trabajadores llevan más de dos años trabajando, tasa superior a la de los trabajadores informales (57%). Por último, el 85% de ellos seguían trabajando en el trimestre siguiente, más que los trabajadores informales (80%) y casi tantos como los formales (92%), lo que muestra cierta estabilidad. Por último, la proporción de jefes de hogar, similar a la de otros sectores, confirma que no se trata de un complemento a los ingresos, sino de una fuente esencial de ingresos familiares. En consecuencia, el repetido discurso de las plataformas sobre su supuesto papel como complemento de los ingresos no tiene apoyo real.

En este sentido, tomando únicamente las dimensiones de los ingresos, las horas de trabajo y la continuidad del trabajo, podemos decir que, en términos "objetivos", el trabajo por aplicaciones dista mucho de ser deseable en comparación con el trabajo "formal". Con jornadas laborales mucho más largas y un salario medio por hora más bajo, este tipo de trabajo puede considerarse de menor calidad que los empleos formales. Esto nos llevaría a la hipótesis de que los trabajadores son muy críticos con su situación laboral, que se sienten coaccionados a estar en esa ocupación dada la falta de oportunidades para acceder a un trabajo formal. En este caso, el permiso de trabajo como horizonte utópico de

inclusión y reconocimiento social y económico de las masas trabajadoras funcionaría como eje central de la crítica al trabajo plataformizado, no reconocido y radicalmente precario.

Sin embargo, aunque sobre el terreno encontramos algunas variantes de este tipo de crítica, es más frecuente encontrar una valoración general de satisfacción. Aunque existen, sólo excepcionalmente encontramos críticas contundentes; es decir, rara vez la valoración de un problema se convierte en una afirmación de la injusticia de la relación trabajador-plataforma. La mayoría de los entrevistados afirman que la relación con las plataformas es justa. A menudo utilizan los empleos "CLT" como base de comparación, por ser menos deseables. Entre los repartidores, esta percepción es aún más clara, como constataron Festi et al. (2024) en el Distrito Federal.

¿Cómo explicar la aparente contradicción entre la evaluación positiva de una situación laboral objetivamente peor (plataformas) y la crítica de un trabajo objetivamente mejor ("contratos de trabajo formales")? Una forma es mirar la relación laboral formal a través del colorido que le atribuyen los trabajadores involucrados, evitando así un "peligroso oscurecimiento de la realidad del mundo del trabajo brasileño" (Abílio, 2022, p. 151). Así, bajo la perspectiva de los agentes, la explicación se simplifica:

los empleos formales que se ofrecen realmente a los entrevistados no les pagan tanto como el trabajo de plataforma, mientras la media del trabajo formal es superior.

Aunque no hay garantías de que sus apuestas sean las mejores opciones posibles dada su trayectoria pasada y sus posibilidades futuras, lo cierto es que el trabajo de plataforma ofrece una alternativa aceptable a estos trabajadores cuando se enfrentan a opciones reales. Las trayectorias declaradas por repartidores y conductores incluyen empleos formales o informales, siempre remunerados en torno al salario mínimo, con largas jornadas laborales y horas extraordinarias no remuneradas, a veces en actividades extenuantes.

Su perspectiva es pragmática. Para la mayoría de ellos, un "buen" trabajo de CLT, con una remuneración decente, un horario razonable y unas relaciones de subordinación no humillantes, no aparece en el horizonte. Además, el trabajo de reparto es para muchos jóvenes la única posibilidad de entrar en el mercado laboral para ex prisioneros.

El deseo de trabajo formal, cuando manifestado, solía estar vinculado a la importancia de la protección social.

De hecho, la PNAD-C muestra que sólo el 29.5% de los TPTs declaran estar protegidos de algún modo, frente al 100% de los trabajadores formales. En las entrevistas encontramos declaraciones de cotización voluntaria al INSS. Aun así, los TPT se encuentran en mejor situación que los trabajadores informales, de los que sólo el 14% declara estar protegido.

4. Relación con las plataformas y percepción de autonomía

Contrariamente a lo que cabría esperar de los datos recogidos por el PNAD-C, cuando se les pide que evalúen su trabajo, la impresión general de los trabajadores de app es de relativa satisfacción. Se hacen críticas ocasionales, pero sólo excepcionalmente se tratan como graves; o sea, reconocer un

problema rara vez se convierte en una afirmación de injusticia en la relación. Aunque hay excepciones, y a diferencia de lo que expresa parte de la literatura, la gran mayoría de los entrevistados afirman que la relación con las plataformas es justa.

A pesar de tener ingresos medios más bajos y jornadas laborales más largas que los empleos formalizados, los trabajadores de las plataformas no tienen una predilección particular *a priori* por el trabajo formal, en la medida en que los puestos que se les ofrecen no parecen garantizarles los ingresos y las condiciones laborales que anhelan. Esta apreciación suya puede ser sinceramente errónea – los datos de la PNAD-C permiten concluirlo – o puede ser una mera justificación "honorable" ante la inexorabilidad de su posición desfavorable en el mercado laboral; sin embargo, ésta es la lectura que hacen de su realidad laboral.

Pero hay otra dimensión fundamental: la percepción de la autonomía.

4.1. Horario fijo frente a "libertad"

La segunda razón encontrada en las entrevistas para valorar positivamente el trabajo en plataformas es la percepción de autonomía a la hora de definir el tiempo y la duración de la jornada laboral. Aunque la literatura crítica suele tachar esta percepción de "ilusión" (Antunes, 2023), sería difícil sobreestimar hasta qué punto la valoran los trabajadores entrevistados. Incluso los repartidores de OL afirman disfrutar de una gran libertad a la hora de organizar los días y las horas que trabajan en comparación con otras experiencias laborales reguladas. Tanto es así que la nueva experiencia puede llegar a convertirse en un obstáculo para "volver" al régimen salarial.

La PNAD-C ofrece una forma interesante de medir el impacto de esta percepción en la organización del trabajo cotidiano (Tabla 5):

Tabla 5. Dependencia de plataformas, incentivos y sanciones

<i>"En este trabajo, ¿por qué razones se influyó en la jornada laboral?"</i>				
	<i>Conductor</i>	<i>Repartidor</i>	<i>TPT</i>	<i>Aplicación Taxi</i>
<i>Posibilidad de elegir días y horas de forma independiente</i>	86%	52%	71%	66%
<i>Turnos, días sugeridos por la aplicación/plataforma</i>	32%	21%	27%	20%

Fuente: PNAD-C, 2022-T4, módulo de *trabajadores de plataformas*, IBGE; elaboración propia.
Lectura: para el 66% de los conductores de aplicaciones, la posibilidad de elegir sus días y horas de trabajo de forma independiente influye en su horario laboral.

La "posibilidad de elegir días y horarios de forma independiente" desempeña un papel importante en la percepción que tienen los trabajadores de cómo está organizado su trabajo: el 71% de los TPT confirma que sí, mientras que sólo el 27% afirma que su jornada laboral se ve influida por las sugerencias de la app. La diferencia encontrada entre conductores y repartidores se puede explicar por la aparición de los operadores logísticos, que actualmente imponen un cerrojo a los horarios de los repartidores, ofreciéndoles trabajo dentro de unos horarios preestablecidos por ellos mismos. Sin embargo, la confirmación de la elección independiente sigue siendo mayoritaria entre ambos. Así, los trabajadores pueden adaptar su horario laboral a su vida personal.

Estas interrupciones voluntarias de la jornada laboral, muy valoradas por los entrevistados—incluso por los más críticos con sus condiciones de trabajo—, si significan para las empresas la posibilidad de ahorrar costes mediante la utilización quirúrgica de la mano de obra, pueden significar, y así se ha interpretado efectivamente, un margen de libertad para los trabajadores que no perciben posible en otras ocupaciones. La sensación de que se trabaja "cuando se quiere" es señalada incluso por quienes declaran jornadas laborales de más de 12 horas, lo que puede sonar incongruente, pero en realidad

es unánimemente valorado por los entrevistados: perciben la "porosidad" de su jornada laboral como una adaptación del trabajo a su ritmo de vida, percibiendo el régimen de trabajo formal como su contrario, exigiéndoles adaptar su ritmo de vida al trabajo.

4.2. Subordinación vs "autonomía"

Un segundo punto relacionado con la percepción de autonomía es el elogio de la ausencia de un "jefe". Al igual que lo que Roubaud (1994) encontró en México y Rangel (Rangel, Magaldi, 2023) en Brasil, parte de la evaluación positiva del trabajo percibido como "autónomo" por los pequeños comerciantes del comercio popular proviene de la "liberación" de convivir con un superior jerárquico directo.

Se trata de un punto importante poco abordado en los estudios sobre la precariedad laboral. Sin embargo, Rosenfield (2004) y Appay (2006) mencionan respectivamente la "autonomía otorgada" y la "autonomía controlada". No se trata de una autonomía plena, sino la que tiene un impacto sobre la subjetividad del trabajador. Hoy, la tendencia creciente a la individualización y a la "empresarización" (Rangel, 2021) de sí-mismo en las relaciones laborales reduce la autonomía del sujeto. En el caso del trabajo de plataforma, al concepto de "subordinación" se le prefiere el de "control" (Abílio, 2022), más adecuado

para tratar de la “gestión algorítmica” (Abel, Dieu-aide, 2023). Por su vez, el concepto de “precarización social” insiste, a diferencia del de precariedad, en la dinámica intrínseca a las relaciones sociales y a las tensiones propias a la relación capital/trabajo.

Pero si conduce, aunque sea por omisión, al elogio puro y simple del vínculo formal, la crítica de la precariedad corre el riesgo de invisibilizar los conflictos que ocurren dentro del trabajo formal, lo que forma la base del concepto de “precarización social”. La cuestión es compleja y exige un tratamiento no dualista, que busque producir una crítica del trabajo realmente existente, teniendo en cuenta el pragmatismo del trabajador brasileño, cuya trayectoria suele alternar entre períodos de trabajo formal e informal.

En este sentido, la subordinación, tema central de la crítica de los trabajadores de la plataforma al trabajo por contrato, cambia de aspecto. La sensación de haberse liberado de ello, confirmada objetivamente por la interacción relajada de los repartidores entre las entregas y, en cuanto a los conductores, por el dominio de sí mismos y de su coche – su “oficina”, como declaró un conductor, no es algo meramente periférico en la valoración que hacen los trabajadores de su experiencia laboral en general.

Este punto es tan valorado que ni siquiera el fuerte control indirecto ejercido por las plataformas disminuye su alcance (Tabla 6).

Tabla 6. Formas de dependencia de las plataformas

En este trabajo, fue la aplicación la que lo determinó:				
	Conductor	Repartidor	TPT	Aplicación Taxi
El importe a percibir por cada tarea realizada o trabajo entregado	97%	60%	81%	80%
Los clientes a los que hay que atender	87%	69%	79%	81%
El plazo para completar la tarea o actividad	69%	63%	66%	62%
Cómo se recibe el pago	85%	72%	79%	75%

Fuente: PNAD-C, 2022-T4, módulo de *trabajadores de plataformas*, IBGE; elaboración propia.
Lectura: para el 97% de los conductores, el precio de un trayecto lo decide la plataforma.

Además de permitir identificar con precisión a los trabajadores de las plataformas, la gran originalidad del módulo "Trabajadores de las plataformas" reside en que formula preguntas sobre el tipo de relación laboral que mantienen con las plataformas.

En primer lugar, las plataformas imponen una serie de restricciones a los trabajadores. En el 81%

de los casos, determinan el importe y la forma de pago, así como los clientes que deben aceptar. En dos tercios de los casos, los plazos de entrega (de mercancías o clientes) también los fijan las plataformas. Estas limitaciones son mucho más exigentes para los conductores que para el personal de reparto. Por ejemplo, para el 97% de los conductores, el importe que reciben por cada trayecto está fijado

por la plataforma. Este es el caso sólo para el 60% de los repartidores. Del mismo modo, para el 87% de los conductores, es la plataforma la que decide qué clientes cargar, mientras que la elección de los clientes se impone "sólo" para el 69% de los repartidores.

Es interesante observar que los taxistas que utilizan aplicaciones también están sujetos a estas limitaciones. Por otra parte, los trabajadores de las plataformas de servicios parecen mucho más libres en sus relaciones con las plataformas (o sujetos a otro tipo de restricciones). De este modo, parece que las plataformas ejercen un control muy estricto sobre sus trabajadores. Esta falta de margen de maniobra para decidir las condiciones de su actividad pone en entredicho la noción de independencia en este nuevo tipo de relación laboral.

A pesar de que se reconoce que el trabajo está determinado por la plataforma en sus elementos fundamentales, se elogia la autonomía. Esto puede dar una medida de la magnitud de las críticas a la subordinación a un jefe.

4.3. Dos críticas: mala comunicación y bloqueos unilaterales

Aunque se percibe y aprecia una mayor autonomía personal y una cierta satisfacción general con el trabajo basado en aplicaciones, esto no significa que la relación con la plataforma se considere siempre positiva. Los conductores perciben un deterioro de su retribución, motivo de crítica e indignación. Cabe destacar otras dos críticas encontradas sobre el terreno: la escasa comunicación de la plataforma en caso de litigio con un cliente y los bloqueos unilaterales.

La primera se manifiesta sobre todo cuando hay un conflicto con el cliente final: "*Uber* no escucha al conductor, aunque tenga razón". El bloqueo, es decir, la suspensión de la cuenta, es la consecuencia más drástica de la combinación de un conflicto con un cliente y la falta de canales de comunicación con la plataforma, pero no es la única. De esta

ausencia pueden surgir otros problemas, como que el conductor no esté de acuerdo con el precio del trayecto, problemas con el registro en la plataforma (fotos personales, documentos, información sobre el vehículo), un cambio repentino en la clasificación, desacuerdo sobre las tarifas de aceptación/cancelación de trayectos o entregas, etc.

Toda una serie de problemas en mayor o menor grado que caracterizan la vida cotidiana de cualquier trabajador típico pueden verse dificultados en la relación con las plataformas, precisamente porque una de sus características centrales es la práctica ausencia de intermediarios ("gestores") entre las plataformas y los trabajadores. En las entrevistas se denuncian a menudo casos de compañeros bloqueados unilateralmente, sin que la plataforma abra un diálogo o les dé la oportunidad de "defenderse".

Consideraciones finales

Este artículo ha intentado arrojar luz sobre la aparente contradicción entre la precarización del trabajo platformizado en el sector del transporte y la valoración positiva de sus trabajadores. Si queremos entender esta valoración y sus consecuencias sociales y políticas – las tensiones internas en los movimientos de trabajadores del sector, la incapacidad de organizar sindicatos, la desconfianza en los proyectos gubernamentales de regulación del trabajo, el malestar con el trabajo formal reconocido, una relación que durante casi un siglo ha dictado los parámetros normativos del «buen trabajo» en Brasil, desde su aparición en los años treinta – es necesario incluir la agencia de los trabajadores en la explicación, en lugar de tratar sus acciones como meras consecuencias de movimientos estructurales. Para ello, buscamos entender, desde su perspectiva, con qué criterios evalúan su experiencia de trabajo con plataformas, la gran novedad hoy en términos de gestión de mano de obra.

Por lo tanto, preferimos destacar lo que consideran positivo de su experiencia en comparación con el trabajo formal – autonomía *frente a* subordinación–, situando esta evaluación en las estadísticas que reve-

lan su mercado laboral. Hasta donde hemos podido revisar, este enfoque tipológico de la cuestión aún no se ha realizado, y es uno de los aspectos originales centrales de este artículo. Además, la investigación se llevó a cabo mediante una combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas, y el módulo especial PNAD-C utilizado en el estudio aún no se ha explorado analíticamente en la literatura sociológica laboral.

La literatura crítica sobre la plataformización del trabajo ha denunciado la precariedad estructural inscrita en la actividad, ofreciendo abundantes pruebas de que, de hecho, puede adscribirse al movimiento internacional hacia la flexibilización de las relaciones laborales reguladas. Todavía, representados como individuos que "viven al borde de la supervivencia" (Sanson et al., 2024) y que, por tanto, no pueden elegir el rumbo de su vida laboral; o como víctimas inocentes del discurso sobre el espíritu empresarial, que sería una "ilusión" (Antunes, 2023; Ladosky et al., 2024) o un "cebo" (Bridi, 2022) y al que se adhieren de forma más o menos acrítica, los trabajadores de plataformas sólo recientemente han sido objeto de investigaciones capaces de captar las complejidades subjetivas de su actividad.

En primer lugar, la perspectiva que pretende ver a estos trabajadores como individuos que "luchan por su supervivencia", claramente no se sustenta en los datos cuantitativos ni cualitativos presentados. Como hemos visto, tanto conductores como repartidores cobran por encima del salario mínimo, y quienes valoran positivamente su experiencia con la plataforma lo hacen precisamente porque les paga mejor, a diferencia de otras experiencias previas de trabajo formal.

Esta posición es sorprendente también porque no se sostiene objetivamente si añadimos la dimensión de las horas de trabajo: la PNAD-C demostró que el salario medio por encima del mínimo se gana con largas horas de trabajo; en conjunto, el salario por hora trabajada de los TPT no sólo es inferior al del

trabajo formal, sino que es prácticamente el mismo que el de los trabajadores informales. Por lo tanto, el elogio de los trabajadores al trabajo de plataforma, si nos limitamos únicamente a la remuneración y a las horas de trabajo, se refiere a la posibilidad de obtener mayores ingresos a costa de jornadas laborales más largas, frente a la remuneración relativamente fija del trabajo formal: están relativamente contentos de intercambiar su tiempo por una remuneración más elevada. La probabilidad de entrar en una relación laboral que garantice efectivamente que sus necesidades se cubrirán a un nivel satisfactorio es tan remota que *renunciar a* trabajar en su tiempo "libre" no les parece plausible, lo que hace que una actividad secundaria remunerada parezca ineludible; eso apunta a una naturalización de estas dada la precariedad histórica del mercado laboral brasileño.

A su vez, las largas jornadas de trabajo de las que se informa enmascaran lo que a menudo es una semana o una jornada laboral fragmentada. Como hemos visto, una de las características más elogiadas del trabajo en plataformas es la relativa capacidad de encajar el trabajo en torno a las tareas cotidianas. Los relojes de fichar o el preocuparse por retrasos mínimos, típicos del trabajo formal de baja cualificación, son fuertemente repudiados por absurdos, a veces vejatorios e injustos. Sin duda, este es el aspecto que más contribuye a las evaluaciones positivas de los trabajadores basados en aplicaciones. Las formas en que se aprovecha esta ventaja pueden variar mucho entre los conductores y los repartidores en moto, que suelen volver a casa durante el día, mientras que los que van en bicicleta suelen tomarse días enteros libres y "recuperarlos" en las jornadas siguientes, a menos que hayan encontrado un lugar adecuado para descansar y reunirse entre ellos mientras esperan a que suene el móvil.

También se alaba la ausencia de subordinación personal directa a un jefe. Vimos el elogio del trabajo autónomo en una relación subordinada pero muy impersonal con las plataformas, a diferencia

de lo que ocurre en un trabajo formal. Aunque esta autonomía pueda considerarse ilusoria, debido a la imposibilidad de negociar los términos de las relaciones y el proceso de trabajo, sigue siendo valorada por los trabajadores por sus elementos positivos: en las pocas oportunidades que se presentan, se sienten libres de decidir si trabajan o no.

Finalmente, los elementos movilizados para la crítica son la opacidad de las plataformas, la gestión algorítmica, la escasa comunicación con los trabajadores, que incluye la no explicación de aspectos clave del trabajo habitual (como la tarifa de intermediación por trayectos que cobra *Uber*, que varía en función de elementos desconocidos por los conductores, y que puede leerse como una clave de la explotación del conductor), así como el bloqueo indiscriminado sin posibilidad de defensa por parte del trabajador. Además, para los repartidores que utilizan bicicletas, el coste de recogerlas y utilizarlas ocupa gran parte de su energía crítica, ya que los criterios suelen variar sin demasiadas explicaciones por parte de las empresas responsables; para los conductores, es su salario, que consideran deteriorado en los últimos años, lo que también aparece como crítica a la plataforma.

Sin embargo, y contrariamente a lo que afirma gran parte de la literatura – especialmente la dedicada al estudio de los movimientos políticos de los trabajadores por aplicación (Braga; Santana, 2015; Christo et al., 2023; Woodcock, 2023; Zamora, 2024) – el sentimiento general entre la mayoría de los entrevistados es de *satisfacción* por trabajar bajo las plataformas. Y, dadas las extenuantes condiciones de trabajo que presentamos tanto en términos cuantitativos como cualitativos, es esta satisfacción aparentemente contradictoria uno de los principales puntos que hoy corresponde explicar a los investigadores. Este artículo contribuye a esta tarea.

Referencias

- Abel Mathilde, Dieuaide Patrick (2023). “Dualité des espaces de travail et nouvelle forme de subordination. Le cas des plateformes de mobilité”, *Socio-anthropologie, Numérique au travail, un moment politique ?* n° 47, pp. 23-36, <https://doi.org/10.4000/socio-anthropologie.13080>
- Abílio Ludmila Costek (2022). Perfis e trajetórias ocupacionais. En Machado Sidnei; Zanoni Alexandre Pilan, *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos*, pp. 127-164, Curitiba: Universidade Federal do Paraná.
- Amorim, Henrique; Grohmann, Rafael; Abílio, Ludmila Costhek (2021). Uberização e plataformaização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, v. 23, n. 57, pp. 26–56.
- Antunes, Ricardo (2023). Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. En Antunes, Ricardo (org.), *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*, pp. 15-47, São Paulo: Boitempo.
- Appay, Béatrice (2006). *La dictature du succès : – les paradoxes de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*. Paris: L'Harmattan.
- Boltanski, Luc; & Thévenot, Laurent (2006). *On justification: economies of worth*. New Jersey: Princeton University Press.
- Braga, Ruy; Santana, Marco Aurélio (2015). Dinâmicas da ação coletiva no Brasil contemporâneo: encontros e desencontros entre o sindicalismo e a juventude trabalhadora. *Caderno CRH*, v. 28, n. 75, p. 529–544.
- Bridi, Maria Aparecida (2022). Prefácio. En Machado, Sidnei; & Zanoni, Alexandre Pilan, *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos* (pp. 9-15). Curitiba: Universidade Federal do Paraná.
- Cardoso, Adalberto Moreira (2019). *A construção da sociedade do trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Amazon.

- Christo, Cirlene (2023). Gamificação e gestão do trabalho precarizado: o caso de motoristas e entregadores por plataformas no Brasil. Trabajo presentado en el XII Congresso Português de Sociologia. Coimbra, Portugal.
- Festi, Ricardo; Gontijo, Laura Valle; Peleja, João Pedro Inácio; & Santos, Kethury Magalhães dos (2024). O que pensam os entregadores sobre o debate da regulação do trabalho por aplicativos? Resultados de survey aplicada em 2023. *Mercado de trabalho: conjuntura e análise*, Ano 30, nº77, p. 1-17.
- Fioravanti, Lívia Maschio; Rangel, Felipe; & Rizek, Cibele (2024). Plataformas digitais e fluxos urbanos: dispersão e controle do trabalho precário. *Cadernos Metrópole*, v. 26, n. 59, p. 69–96.
- Gomes, Lia Renata Costa (2024). Na rota da transformação: analisando a uberização do trabalho de motoristas por aplicativo em São Luís - MA. *Cronos*, v. 25, n. 1, p. 87–111.
- Gonsales, Marco. De mochila nas costas: uma experiência etnográfica como entregador por aplicativo (2023). En Antunes, Ricardo (org.), *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais* (pp. 68-90). São Paulo: Boitempo.
- Guergoat-Lariviere, Mathilde; & Marchand, Olivier (2012). Définition et mesure de la qualité de l'emploi: une illustration au prisme des comparaisons européennes. *Économie et statistique*, v. 454, n. 1, p. 23-42.
- Ladosky, Mario Henrique Guedes; Couto, Marcia de Lima Pereira; & Teixeira, Luiza Dantas de Souza Lima (2024). O trabalho dos entregadores por aplicativos digitais na produção científica do nordeste. *Cronos*, v. 25, n. 1, p. 112–132.
- Oliveira, Francisco de (2013). *Crítica à razão dualista: o ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo.
- Oliveira, Roberto Vêras de; & Festi, Ricardo Colturato (2023). Repartidores de aplicativos no Brasil: entre a subordinação e a autonomia. *Contemporânea - revista de sociologia da UFSCar*, v. 13, n. 1, p. 55–80.
- Perin, João P.F. (2024). “‘A gente se vira nas entregas’: Experiências de trabalho dos cicloentregadores à luz do discurso empreendedor” (Tesis de maestría). São Carlos: Universidade Federal de São Carlos (UFSCar).
- Rangel, Felipe (2021). *A empresarização dos mercados populares: trabalho e formalização excludente*. Belo Horizonte: Fino Traço.
- Rizek, Cibele Saliba (2008). Viração e trabalho: algumas reflexões sobre dados de pesquisa. *Estudos de Sociologia*, v. 11, n. 21, pp. 49–58.
- Rosenfield, Cinara Lerrer (2004). Autonomia outorgada e apropriação do trabalho, *Sociologias, Dossiê Novas realidades do trabalho – Brasil e Portugal*, <https://doi.org/10.1590/S1517-45222004000200008>
- Roubaud, François (1994), *La economía informal en México: de la esfera doméstica a la dinámica macroeconómica*, Fondo de Cultura Económica, Mexico, 484 p.
- Roubaud, François; Razafindrakoto, Mireille; Hallak Neto, João; Pero, Valéria; Simões, André (2024). Structural transformation and the platform economy in the labour market: The case of drivers and delivery workers in Brazil. *IE-UFRJ Discussion Paper - TD009*, Rio de Janeiro: Instituto de Economia da UFRJ.
- Sanson, Cesar; Vitullo, Gabriel E.; Oliveira, Roberto Vêras de (2024). As plataformas digitais revelam a ponta de lança de um novo padrão de relações de trabalho. *Cronos*, v. 25, n. 1, pp. 154–161.
- Silva, Luiz Antonio Machado da (2002). Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho). *Caderno CRH*, n. 37, pp. 81–109, 2002.
- Silva, Douglas; Braga, Ruy (2022). The meanings of uberism: work platforms, informality and forms of resistance in the city of São Paulo. *Política & Trabalho*, n. 56, p. 118–135.
- Srnicek, Nick (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Telles, Vera da Silva (2006). Mutações do trabalho e experiência urbana. *Tempo Social*, v. 18, n. 1.

Toledo, Enrique de la Garza (2013). Trabajo no clásico y flexibilidad. *Caderno CRH*, v. 26, n. 68, pp. 315–330.

Woodcock, Jamie (2023). Compreendendo a resistência às plataformas, en ANTUNES, Ricardo (org.). *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. São Paulo: Boitempo, pp. 425–446.

Zamora, Martín Andrés Moreira (2024). Motoristas e entregadores em luta contra uberização: o caso do coletivo independente de trabalhadores em apps. *Cronos*, v. 25, n. 1, pp. 64–86.

Acerca de los autores

TIAGO MAGALDI es actualmente profesor sustituto en el Departamento de Sociología de la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ). Doctor en Sociología por la Universidad Federal de São Carlos (UFSCar), sus principales áreas de investigación son la Sociología del Trabajo y la Teoría Sociológica, con especial atención a la producción social de la crítica en el trabajo.

Su publicación más reciente es:

1. “Controle” e “consenso” revisitados: dois caminhos para uma sociologia política nativa do trabalho. (2023, *Revista Brasileira de Ciências Sociais – RBCS*); e Sociologia do Trabalho no Comércio (organizado com Patrícia Vieira Trópia). (2022, Ed. Fino Traço).

MIREILLE RAZAFINDRAKOTO y **FRANÇOIS ROUBAUD** son directores de investigación en el Institut de Recherche pour le Développement (IRD), miembros de la UMR LEDa (Paris Dauphine-CNRS-IRD) y profesores visitantes en el Instituto de Economía (IE) de la UFRJ. Doctores en economía, son igualmente estadísticos. Sus principales áreas de investigación son el mercado de trabajo y la economía informal, la gobernabilidad y la cualidad de las insti-

tuciones, la evaluación y la economía política de las políticas públicas.

Las publicaciones más recientes de Mireille Razafindrakoto son:

1. Razafindrakoto M., Roubaud F., Saludjian A. (2023), “Crises, labour market and informality in Brazil: the Covid-19 shock in the light of past dynamics”, *Third World Quarterly*, DOI: [10.1080/01436597.2023.2243834](https://doi.org/10.1080/01436597.2023.2243834)
2. Razafindrakoto M., Roubaud F., Wachsmacher J.-M. (2020), *Puzzle and Paradox: A political Economy of Madagascar*, Cambridge: Cambridge University Press.

Las publicaciones más recientes de François Roubaud son:

1. Razafindrakoto M., Roubaud F., Salama P., Saludjian A. (2023). « Frente invertido: un análisis comparado Brasil-México de la gestión económica y sanitaria de la Covid-19 », *El Trimestre Económico*, vol. XC (4), núm. 360, octubre-diciembre, pp. 1001-1055. doi: [10.20430/ete.v90i360.1879](https://doi.org/10.20430/ete.v90i360.1879)
2. Bédécarrats F., Guérin I, Roubaud F. (Eds.) (2020). *Randomized Control Trials in the Field of Development: a Critical Perspective*, Oxford: Oxford University Press.

CHRISTIAN AZAÏS es profesor emérito de sociología, en el Conservatoire national des arts et métiers (Paris), CNRS UMR 3320. Coordina actualmente el programa ANR bilateral (2021-2025), REGREYZ&Co: “Grey zones and Territory: Transformation of work and the emerging figure of Platform Worker. A France-Brazil comparison”, con la profesora de sociología urbana, Cibele Saliba Rizek, de la Universidad de San Pablo.

Trabajo mediado por plataforma: Características y significados a partir de las experiencias de Brasil y México

Platform-mediated work: Characteristics and meanings from the Brazilian and Mexico experiences

Marcia Leite

UAM-C/México y Unicamp/Brasil

Ciudad de México, México

mpleite@cua.uam.mx

<https://orcid.org/0000-0001-9366-7071>

Carlos Salas Páez

UAM-Azcapotzalco

Ciudad de México, México

csalas@azc.uam.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4118-8700>

Esther Morales Franco

UAM-Cuajimalpa

Ciudad de México, México

emorales@cua.uam.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4451-2174>

Resumen: En este artículo se discute el trabajo mediado por plataformas a partir del examen de las características de los trabajos de conductores y reparadores. Con base en el análisis de los nuevos atributos de este tipo de trabajo, que implican para los trabajadores una regresión en cuanto a los derechos laborales y sociales, así como su reciente expansión a muchas otras actividades, el texto también busca discutir el significado de estas nuevas formas de trabajo para el capitalismo.

Palabras clave: trabajo de plataforma, trabajo autónomo, jornada de trabajo, derechos laborales, capitalismo, nuevas tecnologías.

Abstract: *This article discusses platform-mediated work by examining the characteristics of the jobs of drivers and delivery drivers. Based on the analysis of the new attributes of this type of work, which imply a regression for workers in terms of labor and social rights, as well as their recent expansion to many other activities, the text also seeks to discuss the meaning of these new forms of work for capitalism.*

Keywords: *platform work, self-employment, workday, labor rights, capitalism, new technologies.*

Introducción

El objetivo de este artículo es estudiar el trabajo mediado por plataforma, a partir del examen de las características principales de este tipo de actividades en las áreas de transporte de personas y de reparto de mercancías. Este estudio se centra en lo que ocurre en Brasil y México, dado que los rasgos esenciales de estas ocupaciones muestran similitudes con los de otros países de América Latina.

Nuestra perspectiva es que, a pesar de existir diferencias nacionales, hay características comunes en la trayectoria de las relaciones laborales en la región, como la presencia de un significativo volumen de trabajo informal, la precariedad del trabajo en general, los bajos sueldos y, salvo excepciones, como Argentina y Uruguay, bajas tasas de sindicalización. Tales características hacen que los países presenten un nivel relativamente semejante en términos de derechos laborales sobre los cuales se instauran las plataformas digitales en la región.

Los trabajos mediados por plataforma están sustentados en un conjunto relativamente nuevo de desarrollos, sobre todo en las tecnologías de la información y computación que están ampliamente difundidas en la sociedad actual, lo que nos lleva a discutir brevemente algunos elementos del impacto social y laboral de la tecnología, antes de examinar las posibles implicaciones de las plataformas para el propio desarrollo del capitalismo contemporáneo. El impacto de la tecnología sobre el trabajo es discutido aquí a partir de una posición que lo ve como una consecuencia de la relación entre el capital y el trabajo y, por tanto, a partir de una crítica al determinismo tecnológico.

La discusión sobre el desarrollo tecnológico y sus implicaciones para el trabajo evolucionó a partir de una postura de determinismo tecnológico, que consideraba los efectos de la tecnología sobre el trabajo como inexorables, cuestión que aparece desde los inicios de la sociología del trabajo. El desarrollo de una línea de pensamiento que deducía inexorablemente las características del trabajo de la técnica

(Fourastié, 1963), predominó hasta los mediados de los años 1970.

Pero, la suposición de que el avance tecnológico debería tener implicaciones positivas sobre el trabajo fue cuestionada ya por los fundadores de la disciplina (Friedmann, 1956; Naville, 1963; Touraine, 1966), quienes alertaban que sus efectos sobre el trabajo dependían sobre todo de las condiciones de su introducción (Leite, 1994). El estudio de Braverman (1974) fue un avance en esta línea argumental al mostrar que el avance tecnológico no está acompañado por una mayor calificación de los trabajadores, sino que, al contrario, acentúa la fragmentación de habilidades y la descalificación y, por ende, promueve la degradación del trabajo.

Con la introducción de sistemas sofisticados de *machine learning* (ML) y de inteligencia artificial (IA), de nuevo encontramos a defensores del avance tecnológico que creen que la tecnología nos puede salvar de todos los males que nos afligen (Sadin, 2018). Es un renacimiento del optimismo respecto del avance tecnológico, que ignora sus posibles efectos perniciosos, ya que sus implicaciones sobre el trabajo están determinadas por la manera en que éste es utilizado (Wajcman, 2006) y que la liberación de la humanidad depende mucho más del embate entre clases sociales, grupos de intereses y cosmovisiones del mundo que del avance tecnológico (Howcroft y Taylor, 2023).

De hecho, hay numerosas personas autoras que han subrayado los problemas suscitados por el uso de las nuevas tecnologías. Es en este contexto donde las críticas al determinismo tecnológico recobran su importancia, ya que, del mismo modo que valoramos negativamente la visión optimista de la tecnología como el elemento que va a resolver nuestros problemas, tampoco sería correcto creer que el avance tecnológico, o la IA *per se*, serían responsables por el proceso de precarización del trabajo que nos asola en el momento actual (Schor et al., 2020).

Por otro lado, habría que discutir la idea de que las innovaciones en el uso de la tecnología en el trabajo han sido tantas y de tales dimensiones, que el capita-

lismo ya se ha transformado. Se postula así la existencia de una forma emergente de organización económica y social. Parecería entonces que el capitalismo hubiera sido superado no por sus contradicciones y por la agencia social, sino por el avance tecnológico.

De este modo, entender el significado de los cambios contemporáneos basados en las tecnologías de la información para el trabajo, así como sus consecuencias en la dinámica y el funcionamiento del capitalismo actual, representa dos grandes retos para la sociología del trabajo, los cuales este artículo aborda.

Dadas las limitaciones de espacio, nos centramos en el análisis del trabajo de personas conductoras y repartidoras por aplicación, ya que estas actividades, al ser las más estudiadas, nos permitirán discutir con mayor detalle las características de este nuevo tipo de trabajo. Por otro lado, también por restricciones de espacio y por la escasez de datos de otros países latinoamericanos, el análisis tendrá como foco Brasil y México, las dos mayores economías de la región, con algunas referencias puntuales a otros países.

Para esto, el artículo será desarrollado en tres partes, además de esta introducción y la conclusión: una primera, constituida por una breve presentación metodológica; luego otra dedicada a la discusión sobre cómo operan las empresas-plataforma; sus relaciones con el capital financiero y al análisis de las características del trabajo de plataforma y una tercera y última, destinada a la discusión sobre que significan los cambios introducidos por estas empresas para el capitalismo contemporáneo.

1. Metodología

El texto se nutre de varios seminarios y discusiones promovidas por la RETPAL (Red de Estudios sobre el Trabajo de Plataforma en América Latina), con sede en el Colmex, así como de investigaciones bibliográficas realizadas en el marco de este artículo, a modo de un metanálisis de resultados de investigación publicados en los últimos años.

Por tanto, el análisis está basado principalmente en datos secundarios. Debe resaltarse, sin embargo, que la selección bibliográfica se realizó con rigor metodológico, considerando la calidad de las editoriales y el reconocimiento de las personas autoras, además de nuestra propia evaluación sobre la coherencia de los argumentos y la calidad de los datos presentados en los textos.

A partir de este análisis nuestra contribución consiste en profundizar el estudio sobre las características del trabajo de plataforma en estos sectores, buscando aportar a la discusión teórica a la cual este tipo de trabajo nos remite, como la de la relación entre tecnología y trabajo; entre empresas-plataforma y capital financiero; y entre economía de plataforma y la dinámica del capitalismo. Evidentemente, este recorte deja de lado muchas interrogantes, lo que significa que las cuestiones aquí presentadas necesitan nutrirse de otros datos y un mayor análisis, que permitan comprender mejor la compleja realidad con la que estamos lidiando.

Conviene destacar que el presente análisis se fundamenta principalmente en datos cualitativos. Esta elección obedece a nuestra intención de, a partir de la caracterización del trabajo en plataformas dentro de estos sectores, contribuir al debate teórico sobre las implicaciones de la tecnología en el ámbito laboral, la vinculación de estas nuevas empresas con el capital financiero y el significado que tiene, para el capitalismo contemporáneo, el trabajo mediado por plataformas.

Otra cuestión a destacar es que este análisis no tiene como propósito identificar diferencias en este tipo de trabajo entre los países. Por el contrario, nuestro objetivo es identificar las similitudes, aquellas características importantes que pueden ser consideradas como definidoras de este tipo de trabajo en la región, así como los elementos que la diferencian de su evolución en los países centrales del capitalismo. La cuestión que nos importa aquí es: ¿así como el capitalismo se desarrolló de manera diferente en Latinoamérica en relación con lo que ocurrió en los

países centrales, conformando un mercado de trabajo con marcadas distinciones, estaríamos caminando hacia una forma diferente de constitución del trabajo de plataforma? ¿Cuáles serían esas distinciones y cuales sus consecuencias para nuestras sociedades?

Finalmente, vale destacar que nuestro trabajo se circunscribe al período de instalación/difusión del trabajo mediado por plataforma en la región, fenómeno que ocurrió en los últimos 10 años.

2. Las características de las empresas-plataforma y su relación con el capital financiero

Las plataformas son infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores (Srnicek, 2017). Así, la plataforma es un medio por el cual las empresas ofrecen bienes y servicios al mercado, como empresas de transporte, de entrega y de muchos otros servicios y no son empresas de tecnología, como ellas mismas suelen declararse.

A escala mundial, en los últimos años se ha observado una significativa expansión de las empresas-plataforma, tanto por el aumento del número de personas trabajadoras en las actividades donde este tipo de empleo se originó, como los servicios de transporte y entrega, como por su difusión hacia otras áreas de la actividad económica, tales como los servicios bancarios, de salud, de cuidados, de educación, entre otros (ILO, 2021).

Como subraya Srnicek (2017, p. 89), la plataforma surge como un modelo de negocio basado en la datificación, es decir, en la capacidad de extraer y controlar una extraordinaria cantidad de datos. Estas plataformas, incluso, se transforman en grandes empresas monopólicas cuya materia prima principal son los datos y que mantienen una estrecha relación con el capital financiero. Esta última característica es fundamental para comprender el funcionamiento de las empresas-plataforma, ya que está relacionada con una dinámica propia del capitalismo contemporáneo: la importancia adquirida por el rentismo.

De hecho, el régimen actual del capitalismo, el neoliberalismo, significó un papel preponderante para el capital financiero desde mediados de la década de 1970 (Fine, 2013), de manera que la globalización financiera, ha proporcionado un enorme volumen de capital, el cual busca formas de inversión que garanticen su valorización de manera más rápida.

Tal es el caso de las empresas-plataforma, las cuales siguen una lógica centrada en aspectos como la ganancia a corto plazo y la revaluación accionaria (Zhongjin Li y Hao Qi, 2022) ya que tienen una fuerte relación con el capital financiero especulativo. A pesar de las estrategias laborales de esas empresas, las cuales se basan en un proceso de reproducción del trabajo precario históricamente existente en nuestros países, muchas de las empresas de plataforma tienen bajas tasas de ganancia e inclusive, llegan a ser no lucrativas (Li & Qi, 2023) debido a la intensa competencia observada en este tipo de actividades y a sus pequeñas dimensiones relativas cuando se las compara con las grandes empresas de la economía digital, como Apple, Amazon, Google, Microsoft etc. que no dependen tanto del capital financiero.

En estas condiciones de fuerte competencia, las empresas-plataforma buscan extraer el mayor plusvalor posible de su fuerza de trabajo. Pero esto ocurre también porque su revaluación accionaria depende de sus posibilidades de garantizar la obtención de ganancias, lo que explica las formas de gestión del trabajo que han intentado imponer sobre sus trabajadores y trabajadoras alrededor del mundo, basadas en la subcontratación, bajas remuneraciones, extensas jornadas de trabajo, pago a destajo y ausencia de derechos laborales, haciendo que el trabajo regrese a características típicas del periodo post revolución industrial, como veremos a continuación.

2.1. Las bajas remuneraciones, el pago a destajo y las largas jornadas de trabajo

Los estudios sobre los conductores y repartidores de plataforma han subrayado las bajas remuneraciones predominantes en este tipo de trabajo. Esto se debe, por un lado, a que las empresas descuentan

un porcentaje del precio de la corrida, el cual varía según la distancia, el tránsito y otros factores que rara vez son claros para las personas trabajadoras. Por otro lado, estas remuneraciones están asociadas con el pago a destajo, es decir, quienes trabajan solo reciben ingresos por las tareas realizadas desde que aceptan una corrida hasta que entregan las mercancías o transportan al cliente a su destino.

Esta forma de pago, la cual remite a los principios del capitalismo, no remunera los tiempos de espera entre la entrega y la llamada siguiente –los llamados tiempos muertos– los cuales pueden variar según condiciones sobre las cuales los trabajadores no tienen control, como el tránsito, el clima, accidentes en las vías etc. Eso significa que las empresas quitan los efectos de esos imprevistos de sus hombros y los transfieren a quienes trabajan, así como les transfieren los costos de los instrumentos de trabajo, como los carros, las motos, las bicicletas y los celulares, todos bajo responsabilidad de las personas trabajadoras, que tienen que comprarlos o alquilarlos y proveer su mantenimiento.

Además, el hecho de que las personas trabajadoras sean remuneradas por el trabajo efectivamente realizado y no por jornada explica por qué suelen extender sus horarios hasta 10, 12 o incluso 14 horas diarias, durante seis o siete días a la semana, como una forma de asegurar mayores ingresos. Cabe señalar, además, que la remuneración por las corridas no solo es determinada unilateralmente por las empresas, sino que también puede modificarse sin que las personas trabajadoras tengan la posibilidad de participar en esas decisiones, lo que generalmente resulta en una reducción de los montos de la remuneración.

Las bajas remuneraciones y la tendencia a su disminución constituyen un factor adicional que impulsa las largas jornadas de trabajo, consideradas por las personas trabajadoras, en muchos casos, como la única forma de cumplir con sus compromisos familiares e incluso con obligaciones adquiridas para poder trabajar, como compra o alquiler de un automóvil, motocicleta o bicicleta.

Estas características del trabajo evidencian cómo las empresas utilizan las nuevas tecnologías para intensificar las tareas, al mismo tiempo que aseguran que las personas trabajadoras permanezcan a su disposición durante largas jornadas. Aún más preocupante es que estas tecnologías se emplean para revivir antiguas modalidades de pago, como el trabajo a destajo, privando a quienes trabajan del acceso a derechos laborales. Sin embargo, esto último no está determinado por la tecnología en sí, ya que las empresas tienen la posibilidad de adoptar otras formas de organización del trabajo menos perjudiciales para las personas trabajadoras. La aplicación de estas medidas de organización laboral está mucho más vinculada a la relación de fuerzas entre las empresas y los trabajadores, pues desde la década de 1990, con el recrudescimiento del neoliberalismo, el trabajo se ha visto debilitado frente al capital.

2.2. La ausencia de derechos laborales: la controversia del trabajo autónomo

Presentado a las personas trabajadoras como un empleo independiente, sin jefes ni control de horarios, el trabajo en plataformas se percibe como una alternativa al empleo asalariado. Esto se debe a que, por lo general, quienes lo desempeñan logran obtener remuneraciones más altas que las ofrecidas en el mercado laboral tradicional, al tiempo que disfrutan de mayor autonomía¹ para decidir sobre sus jornadas.

Esta situación, destacada especialmente en investigaciones realizadas en países latinoamericanos (Lima, Leite y Del Bono, 2023; Grohmann, Pereira, Guerra, Abílio, Moreschi y Jurno, 2022), evidencia su relación con las malas condiciones laborales y la precarización salarial a la que están sometidas, especialmente aquellas personas sin formación profesional, en el mercado formal de trabajo en la región. Tales condiciones se caracterizan generalmente por bajos

¹El término autonomía se refiere a la libertad de los trabajadores para decidir sobre cuestiones relacionadas a su trabajo, en este caso, sobre la jornada de trabajo, sin depender de la concordancia de sus superiores o empleadores.

salarios, insalubridad, largas jornadas, formas despóticas de control y, además, por ilegalidades relacionadas con el incumplimiento de sus derechos laborales. Es importante considerar, además, que las altas tasas de trabajo sin registro en nuestros países —cerca de, o, en algunos casos, superiores al 50%— resultan en una significativa presencia de trabajadores que casi nunca tuvieron acceso a derechos laborales y sociales, quienes están acostumbrados a trabajar por cuenta propia, sin la supervisión de jefes y gerentes.

Esto podría explicar por qué muchos buscan empleos independientes, como los ofrecidos por las plataformas digitales, donde la subordinación no es personal ni se ejerce a través de la vigilancia directa de jefes y supervisores, sino mediante algoritmos, encubierta por la tecnología, de forma que no resulta tan perceptible. En este escenario, se puede entender que la defensa del trabajo autónomo no proviene solo de las empresas, sino también de las mismas personas trabajadoras, que han afirmado querer seguir trabajando como autónomas y no como empleadas registradas en las empresas.

Las empresas, a su vez, insisten en afirmar que las personas trabajadoras son autónomas porque no tienen horario fijo de trabajo y pueden decidir cuándo quieren trabajar; que ellas no son empleadoras y se limitan a facilitar la relación entre las personas trabajadoras y la clientela por medio de una plataforma tecnológica. Estos argumentos, utilizados para encubrir una relación de subordinación, omiten el hecho de que las personas trabajadoras son controladas mediante los algoritmos empleados para conectarlas con la clientela. Algoritmos tales como la remuneración, las rutas, los tiempos y las normas de trato que deben seguir al atender a sus clientes. Además, cuando las personas trabajadoras aceptan un servicio, no saben hacia dónde deben ir, cuánto recibirán por el trabajo, cuánto descontará la empresa de su ganancia ni si el cliente dejó propina a través de la aplicación, lo que

a menudo resulta en que dicha propina no les sea entregada.²

De este modo, la subordinación es evidente, y su negación por parte de las empresas responde a una estrategia de reducción de costos, trasladando una vez más a las personas trabajadoras la responsabilidad de cubrir los gastos de mantenimiento de sus herramientas de trabajo, así como los costos asociados a derechos como el salario mínimo, las vacaciones, y las licencias de paternidad y maternidad. Además, esta carga se extiende, sobre todo, a los accidentes laborales, que son muy frecuentes en estas actividades.

De hecho, el control sobre el trabajo, una característica inherente al capitalismo desde sus inicios, no solo se redefine, sino que se profundiza gracias a la tecnología, permitiendo un control más estricto sobre las personas trabajadoras que el ejercido por las técnicas de administración del trabajo precedentes (Lima, Leite y Del Bono, 2023). Pero, ¿qué independencia tienen quienes trabajan, si al aceptar un servicio deben dirigirse al destino indicado y cuentan con opciones muy limitadas para cancelarlo? Esta limitación afecta tanto la frecuencia como el tipo de servicios que se les asignan. (Mc Daid et al., 2023). Esto ocurre porque las empresas adoptan un sistema de evaluación de sus trabajadores que se basa en la disponibilidad para atender las llamadas, o sea, el tiempo en que están conectados; en las tasas de rechazo; la obediencia a las reglas de control algorítmico; y en la evaluación de su desempeño por parte de la clientela.

En este contexto, la postura de la mayoría de las personas trabajadoras y de las asociaciones que han creado, favorable a la idea del trabajo independiente, se relaciona no solo con las persistentes tasas de informalidad en nuestros países, sino también con otros factores que se entrelazan y se retroalimentan.

² Información proporcionada por líder de la Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales de México, en el Seminario Internacional sobre Trabajo de Plataforma realizado en el Colmex, 02 de diciembre de 2022.

Por un lado, tenemos la difusión y valorización de la idea del emprendedurismo —que ha acompañado la profundización del neoliberalismo— como ideología que ataca los derechos laborales mientras proyecta una imagen glamourizada del trabajo por cuenta propia, típico de los países latinoamericanos (Leite y Lindoso, 2021), el emprendedurismo encubre el interés del capital por reducir los costos asociados a la fuerza de trabajo. Al resignificar el término “emprendedor” —anteriormente utilizado para referirse a los capitalistas— y aplicarlo a las personas que trabajan por cuenta propia, la ideología elimina las connotaciones negativas asociadas a este tipo de trabajo. Al mismo tiempo, otorga importancia y centralidad al emprendimiento, con el fin de revalorizar una modalidad laboral que tradicionalmente ha sido desprestigiada en la concepción popular. En ese proceso de resignificación, la ideología le confiere un aspecto positivo y glamourizado a una actividad precaria y vulnerable como el trabajo por cuenta propia, la cual siguió existiendo aún después de la promulgación de la legislación laboral en nuestros países, impidiendo que el trabajo con acceso a los derechos laborales y sociales se universalizara entre nosotros como ocurrió en los países centrales.

En este contexto, trabajar sin derechos ha pasado a considerarse una forma inteligente, exitosa e innovadora de inserción ocupacional, e incluso superior en comparación con el trabajo asalariado que brinda acceso a derechos laborales. Este proceso encubre la precariedad inherente a la mayoría de estas modalidades de empleo, así como la vulnerabilidad de quienes las desempeñan, y alimenta la desigualdad social estructural que caracteriza a nuestros países (Leite y Lindoso, 2021, p. 3 y 4). De este modo, el trabajo por cuenta propia adquiere una imagen positiva, asociada a la idea de independencia, y quienes se dedican al emprendimiento son vistos como personas exitosas en la batalla por la supervivencia. Esta revalorización del emprendimiento proyecta una visión idealizada del trabajo autónomo, lo que dificulta que conductores y repartidores se identifiquen con la idea de ser

empleados y refuerza una percepción de autonomía, aunque esta no sea real.

Cabe señalar, sin embargo, que las luchas de las personas trabajadoras contra esta ideología parecen estar alterando esta realidad, como sugiere el discurso del líder brasileño Paulo (Galo) Lima en el *Seminario Internacional de Trabajo de Plataforma* promovido por la RETPAL en el Colmex, el 02/10/2022: “algunos años atrás, la idea del emprendedurismo era muy fuerte entre los trabajadores; hoy, con nuestra lucha, ya conseguimos disminuir mucho”. Este líder es uno de los que ha insistido en sus discursos ante la clase trabajadora en la idea de que “fuimos engañados; no somos emprendedores, somos trabajadores muy explotados”.³

Otro motivo por el cual quienes conducen y reparten prefieren trabajar de manera autónoma es la posibilidad de extender sus jornadas laborales en un esquema de autoexplotación (Lima, Leite y Del Bono, 2023) y, con ello, obtener mayores ingresos que los que podrían recibir trabajando en la mayoría de las empresas formales de nuestros países, donde se tiene acceso a derechos laborales y sociales. Esta autoexplotación, propia de mercados de trabajo poco regulados como los de América Latina, no podría darse bajo contratos laborales regulares.

La idea aquí consiste en trabajar duro durante algunos años en este tipo de trabajo, ahorrar un dinero con el cual puedan abrir un negocio propio, una perspectiva de futuro buscada por los jóvenes de varias clases sociales en México, por ejemplo, como demuestra la investigación de Mora y Oliveira (2022) y que debe de extenderse a otros países de América Latina.

2.3. Trabajo de plataforma y salud de las personas trabajadoras

El hecho de que quienes conducen y reparten ejerzan su labor en las calles hace que se vean reitera-

³ Recuperado en 04/09/2024 de: <https://outraspalavras.net/trabalhoeoprecariado/por-tras-da-permanente-crise-do-trabalho/>

damente en contextos de violencia, ya sea por robos y asaltos o por accidentes de tránsito, los cuales las empresas ignoran como si no fueran de su incumbencia. En general, las empresas no se interesan en las razones por las que no se cumplen los tiempos calculados por la aplicación y llegan a adoptar sanciones, por ejemplo, a una persona trabajadora que, víctima de un accidente de moto, no llegó al local de entrega dentro del plazo previsto.

Además de eso, las condiciones de trabajo caracterizadas por extensas jornadas, falta de locales de apoyo con acceso a baños, donde puedan también tomar agua, comer y socializar hace con que el trabajo afecte de manera grave la salud de dichas personas. Esto queda en evidencia en el reporte *Dossiê das Violações dos Direitos Humanos no Trabalho Uberizado*, producto de una investigación realizada en 2023 por la Directora Ejecutiva de Derechos Humanos de la Unicamp⁴ entre 200 repartidores de moto de Campinas (Estado de São Paulo, Brasil).

El estudio arrojó hallazgos sorprendentes sobre el daño provocado por la uberización en la salud y en la calidad de vida de los integrantes de la categoría, como destacan Abílio y Santiago (2024). En esta entrevista las autoras hablan de que el índice de repartidores que declaró haber sufrido accidente de tránsito mientras trabajaba superó lo esperado, ya que 65.7% de los repartidores entrevistados en 2023 afirmaron haberse accidentado por lo menos una vez mientras trabajaban. Por accidente se entiende específicamente aquellos incidentes que les impidieron continuar trabajando. “Cuando se piensa (en otros incidentes de salud) en una actividad laboral, nada llega cerca de 65.7%. Es una tragedia”, señala Santiago.

Igualmente inesperada fue la frecuencia de casos de presión arterial arriba del nivel considerado ideal, que llegó al doble de lo encontrado en la población brasileña. Además de eso, los repartidores de moto con más de cuatro años de trabajo presentaron alte-

raciones en la presión arterial con mayor frecuencia. Según Santiago, “eso puede indicar que, después de pasar un tiempo en esa ocupación, empieza a degradarse la salud con el riesgo de desarrollar más temprano un problema de hipertensión arterial, una enfermedad crónica.”

El aumento en el número de accidentes de tránsito que involucran a repartidores en motocicletas, junto con su alta frecuencia y gravedad, impacta la dinámica de funcionamiento de los hospitales, obligándolos a realizar adaptaciones constantes para atender a las víctimas. Una de las consecuencias de este escenario, según Santiago, es el incremento en las filas de atención para casos crónicos en el SUS,⁵ principalmente para pacientes con afecciones ortopédicas y neurológicas. “El sistema no consigue dar cuenta porque todo día llegan casos de politraumatismo envolviendo esos trabajadores”, como subraya Abílio: “Esa es una profesión altamente degradada, arriesgada e insalubre.”

Vale señalar también que las lesiones físicas suelen ser acompañadas por enfermedades emocionales, reforzadas además por las formas de gestión adoptadas por las empresas, las cuales resultan en inseguridad y ansiedad. Como afirma Santiago: “Existe un poder en ese modo nebuloso de actuar... Fuimos percibiendo, psicológicamente, una cierta tortura”.

Aunque no disponemos de datos sobre los costos estatales de este sistema de trabajo, el costo económico de los accidentes y enfermedades derivadas de estas condiciones laborales debe ser muy elevado para el sistema de salud de nuestros países. Las empresas ignoran esta realidad, como si no tuvieran relación alguna con ella, del mismo modo que desatienden las consecuencias de sus sistemas de trabajo en la salud de sus trabajadores.

2.4. Trabajo mediado por plataforma y género

Los estudios sobre género y trabajo han avanzado en la discusión sobre la división sexual del trabajo

⁴ Universidade Estadual de Campinas, localizada en el Estado de São Paulo, Brasil.

⁵ El SUS es como es conocido el Sistema Único de Salud de Brasil, el cual ofrece atendimento gratuito de salud a toda la población del país.

(Hirata; Kergoat, 2007) y en separar los trabajos de producción y de reproducción social (Bhattacharya, 2017), al hacer evidente que esas distinciones tienen consecuencias sobre la precariedad de los trabajos remunerados realizados por las mujeres, en virtud de sus responsabilidades domésticas. De hecho, estas divisiones se han señalado como fundamentales para comprender la expansión del trabajo a medio tiempo y del trabajo informal entre las mujeres, como una forma de compatibilizar el trabajo remunerado con las labores no remuneradas que realizan en el ámbito doméstico.

A pesar de que la presencia de las mujeres en los trabajos aquí analizados es limitada, el hecho de que puedan tener cierto control sobre sus horarios puede percibirse como una ventaja. Sin embargo, dado que el tiempo de trabajo remunerado no incluye los tiempos de espera para ser llamadas, esto les exige jornadas más extensas, que resultan difíciles de cumplir debido a sus responsabilidades domésticas y de reproducción social, generando así un círculo vicioso marcado por múltiples dificultades. Es importante considerar que muchas de las actividades que realizan las mujeres implican combinar su trabajo con otras tareas de reproducción social, como llevar o recoger a sus hijos de la escuela, preparar comidas, entre otras. Estas dinámicas suelen ser poco valoradas por las empresas, que priorizan empleados con máxima disponibilidad. Según sus sistemas de evaluación, las empresas tienden a recompensar con mejores oportunidades a quienes demuestran mayor flexibilidad, lo que coloca a las mujeres en desventaja. Esto no solo afecta su acceso a trayectos más favorables, sino que también se refleja en una posible menor dedicación a horas de trabajo remunerado.

Sin embargo, esto no significa que las mujeres estén menos comprometidas con el trabajo de plataforma. Como explicita la investigación de Alba y Aparicio (2024), realizada en la Ciudad de México, la flexibilidad del trabajo de las mujeres en las plataformas se relaciona más con la posibilidad de definir sus propios horarios que con una reducción en la carga

laboral, ya que en promedio éstas suelen trabajar más de nueve horas diarias, los siete días de la semana.

A pesar de que la relación entre el trabajo por plataforma y el género ha sido poco estudiada, las investigaciones disponibles señalan que este tipo de empleo tiende a profundizar las desigualdades de género. Esto parte de una realidad presente tanto entre las conductoras como entre las repartidoras: la constante exposición a la violencia a la que se ven sometidas al trabajar en las calles. Esta problemática, al igual que las mencionadas anteriormente, también es ignorada por las empresas, llegando incluso a bloquearlas cuando denuncian ocurrencias de violencia. Esto ha llevado a que la Asociación de Repartidores *Ni un Repartidor Menos*, de México, busque prestar atención jurídica a las repartidoras que sufren violencia en el trabajo, según declaraciones de un líder de la asociación en el Seminario *Plataformas de Trabajo Digital y Acción Colectiva: Realidades y Desafíos de las Organizaciones de Repartidores en América Latina*, realizado en el Colmex, el 06 de septiembre de 2024.

Las agresiones a las que están expuestas las repartidoras a menudo las obligan a trabajar acompañadas por un hombre, ya sea un amigo o un pariente, como medida de protección ante la violencia en las calles (Alba y Aparicio, 2024). Sin embargo, esta estrategia implica una reducción en su remuneración, ya que el trabajo que podría realizar una sola persona requiere de dos.

Es importante subrayar que las mujeres están mucho más expuestas a la violencia sexual que los hombres, la cual puede provenir de los compañeros de trabajo, los clientes, los restauranteros o simplemente personas en la calle (Alba y Aparicio, 2024, p. 30). Esa situación parece ser tan común al punto de que, en la Ciudad de México, las trabajadoras fundaron el *Sindicato de las Compañeras Violadas*, según declaración de una de sus líderes, en el *Seminario Internacional sobre el Trabajo de Plataforma* (02/12/2022) realizado en el Colmex.

Además de esas cuestiones, las mujeres enfrentan discriminación en las ofertas de entrega, ya que los

restaurantes tienden a considerar que los hombres son más rápidos. Asimismo, las plataformas a menudo discriminan a las mujeres pagándoles menos que a los hombres, dado que el pago se realiza a posteriori. Esta información fue presentada por la Presidenta de la Asociación Colombiana Movimiento Nacional de Repartidores, en el Seminario *Plataformas de Trabajo Digital y Acción Colectiva: Realidades y Desafíos de las Organizaciones de Repartidores en América Latina*, realizado en el Colmex, en 06/09724.

Por todas esas cuestiones relacionadas al trabajo de las mujeres en esas actividades, se puede afirmar que, en ellas, la plataforma profundiza las desigualdades de género existentes en otras configuraciones laborales.

2.5. La expansión del trabajo de plataforma y su extensión a otros sectores de actividad

La expansión de las empresas de plataforma se debe principalmente a que las tecnologías digitales permiten un amplio proceso de valorización del capital acumulado. Este proceso ha sido facilitado por las recientes crisis del capitalismo, como las de 2007-2008 y de 2020-2021, que incrementaron el número de desempleados. Además, las medidas sanitarias de aislamiento durante la pandemia de 2020-2021 impulsaron la demanda de transporte individual y servicios de reparto, acelerando aún más el crecimiento de estas plataformas.

La presencia del desempleo es fundamental para entender la expansión del trabajo mediado por plataforma. Dado que se trata de un trabajo con flexibilidad de entrada y salida, este es visto generalmente como una forma de ocupación que puede servir en momentos de altas tasas de desempleo, especialmente cuando encontrar empleo resulta difícil, incluso para personas con estudios o preparación profesional. Como el retorno al mercado de trabajo no es fácil, muchas veces la inserción en estas actividades pasa, de ser algo temporal y complementario, a una actividad principal y permanente.

Por otra parte, el aislamiento ocurrido durante la pandemia de COVID-19 también provocó un

incremento en este tipo de actividades, sobre todo de reparto, debido a que disminuía la concentración de personas en las tiendas y supermercados, favoreciendo así el cumplimiento de las medidas sanitarias. De esta forma, la población se acostumbró a buscar servicios ofrecidos de forma digital (CEPAL/OIT, 2021), lo que fue aprovechado por inversionistas interesados en este tipo de empresas.

Aunque las empresas no hagan públicos sus datos, los organismos internacionales infieren una gran expansión tanto en el número de personas trabajadoras de plataforma como en la diversificación de las actividades que abarcan las empresas-plataforma (ILO, 2021).

Con la expansión de estas empresas a otros sectores, es posible plantear la hipótesis de que este tipo de trabajo llegó para quedarse y continuará creciendo, probablemente imponiendo las condiciones laborales para un porcentaje significativo de la fuerza laboral. En este contexto, cobra relevancia la lucha de las personas trabajadoras por sus derechos laborales frente a las empresas de plataforma, que buscan perpetuar un proceso de regresión social.

En América Latina, el trabajo mediado por plataformas se enfrenta a una realidad en la que gran parte de la fuerza laboral ha estado históricamente inserta en condiciones precarias dentro de la estructura ocupacional. Por ello, la expansión del trabajo en plataformas no solo perpetúa, sino que agrava el panorama de empleo precario, no registrado y mal remunerado. Lo más preocupante es que esta precarización no se limita a las empresas de plataforma, sino que se extiende a toda la cadena de proveedores, como restaurantes y tiendas, que buscan reducir los costos laborales para garantizar su permanencia en las cadenas dominadas por las plataformas. Esta dinámica se asemeja al funcionamiento de las cadenas globales de valor basadas en procesos de tercerización, donde las empresas líderes controlan los precios impuestos a sus proveedores, obligándolos a reducir los salarios de sus trabajadores (Leite, 2007). De manera similar, las empresas de plataforma

terminan siendo responsables de una precarización laboral que trasciende sus propios límites.

2.6. La América Latina como un granero de oferta de trabajo barato para las plataformas

Discutir cómo está evolucionando el trabajo platformizado en los países latinoamericanos con relación a lo que viene ocurriendo en los países centrales, sobre todo, los europeos, es una reflexión importante. Si se implementan políticas laborales diferentes entre las regiones, América Latina podría volver a ocupar un papel similar al que ha tenido en el pasado: ser una fuente abundante de mano de obra barata para empresas, especialmente extranjeras, aunque no exclusivamente. Esto ya se ha visto en el funcionamiento de las cadenas globales de valor (Leite y Salas, 2020).

Esta tendencia ya puede ser observada con la concentración de los sectores de Investigación y Desarrollo de las empresas-plataforma extranjeras en sus países de origen, al lado de la intensa explotación de la fuerza de trabajo en América Latina.⁶

En este sentido, es importante considerar que los países europeos aprobaron recientemente normas que garantizan a las personas trabajadoras de plataforma un estatuto profesional que corrige la falsa denominación de trabajo por cuenta propia. El Parlamento Europeo adoptó una nueva legislación que busca eliminar el falso trabajo autónomo, la cual introduce una presunción de relación de trabajo cuando están presentes hechos que indican control y dirección sobre la ejecución del trabajo.

La legislación asegura además que las personas trabajadoras de plataforma no pueden ser despedidas por una decisión tomada por un algoritmo o un sistema automatizado de decisiones, obligando a las plataformas a asegurar la supervisión humana de las decisiones que afectan a quienes trabajan,

especialmente sus condiciones de trabajo, de salud y seguridad.

La legislación también establece reglas para proteger los datos de los trabajadores de plataformas digitales, prohibiendo el tratamiento de ciertos tipos de información personal, como el estado emocional o psicológico, así como las convicciones personales de los trabajadores (Parlamento Europeo, 2024).

Aunque las nuevas normas no garanticen a las personas trabajadoras un empleo verdaderamente justo, como señala la relatora, representan un avance en términos de protección y derechos al corregir la falsa clasificación de trabajo por cuenta propia. Además, protegen contra la competencia desleal y establecen reglas innovadoras para la gestión de algoritmos, las cuales, según la misma relatora, podrían convertirse en una referencia mundial.

Sin embargo, esta no es la tendencia en nuestros países, donde el trabajo por aplicación aún no ha sido regulado o las normativas existentes no cuentan con el respaldo de los propios trabajadores. En Brasil, por ejemplo, aunque el trabajo por plataforma sigue sin regulación, hay un proyecto de ley para conductores que espera ser votado en el Parlamento, el cual no reconoce la relación de subordinación entre las plataformas y los trabajadores. En México, el trabajo por plataforma tampoco está regulado (Lima, Leite y Del Bono, 2023). Solo Argentina, Costa Rica, Uruguay, Colombia y Chile han implementado regulaciones, aunque en los dos últimos países estas normativas no cuentan con el apoyo de importantes asociaciones de trabajadores.⁷

A diferencia del ejemplo europeo, en nuestros países la legislación enfocada en los trabajadores de plataformas es inexistente o muy limitada. En Brasil,

⁶ Obsérvese que las empresas se han demostrado más dispuestas a aceptar algún tipo de protección social que permitir el acceso de los trabajadores a los derechos laborales.

⁷ Según declaraciones de la Presidenta de la Unidapp (Unión de Trabajadores de Plataforma) de Colombia y de la Secretaria de la CUT (Central Única de los Trabajadores) de Chile, en el *Seminario Plataformas de Trabajo Digitales y Acción Colectiva: Realidades y Desafíos de las Organizaciones de Repartidores en América Latina*, realizado por la RETPAL, en el Colegio de México, 06/09/2024.

el Supremo Tribunal Federal (STF) ha ignorado de manera sistemática las decisiones emitidas por la Justicia del Trabajo,⁸ asegurando que las empresas sigan considerando a los trabajadores como independientes (Leite et al., 2024). Además, el nuevo proyecto de ley para conductores por aplicación, presentado por el Gobierno Federal al Parlamento y aún pendiente de votación, introduce la figura ambigua del "trabajador independiente con derechos". Esta categoría ha generado descontento entre jueces laborales, académicos e incluso entre los propios trabajadores, debido a la confusión y limitaciones que implica en términos de protección y derechos laborales.⁹

Un acuerdo similar, propuesto con las personas repartidoras, no pudo concretarse por falta de consenso. Durante una transmisión en vivo organizada por la ABET (Associação Brasileira de Estudos do Trabalho) el 7 de mayo de 2024, dos líderes del sector expresaron que consideraban la propuesta insuficiente frente a los múltiples desafíos que enfrentan en su trabajo diario.¹⁰ Entre las críticas se destacan principalmente el modelo de trabajo autónomo y la remuneración restringida solamente al tiempo de entrega. Como advierte materia publicada en el medio alternativo Brasil de Fato (2024), la cuestión del pago a destajo es más desfavorable para los repartidores que para los conductores, debido al hecho de que entre los primeros hay mayor competencia.

⁸ En Brasil, hay una justicia específica para las cuestiones laborales, la Justicia de Trabajo, JT, que es parte del Sistema Público de Protección al Trabajo.

⁹ Es importante subrayar que, en Brasil, el afán de los empresarios de acabar con los derechos laborales está siendo seguido por la Suprema Corte, que, sistemáticamente incumple las decisiones de la Justicia del Trabajo, poniendo en jaque el Sistema Público de Protección al Trabajo, duramente conquistado por los trabajadores desde los años 30 del siglo pasado y que fue siendo construido desde entonces, con mucha lucha, hasta la Constitución de 1988, la que elevó los derechos conquistados por los trabajadores a la condición de derechos sociales fundamentales.

¹⁰ De acuerdo con la declaración de uno de los líderes de trabajadores que participaron de la live *O PL dos entregadores de aplicativos: resistência e impasse na negociação com os entregadores*, 07/05/24.

En México, de acuerdo con el Secretario General de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicativos, en el *Seminario Plataformas de Trabajo Digitales y Acción Colectiva: Realidades y Desafíos de las Organizaciones de Repartidores en América Latina*, realizado por la RETPAL, en el Colegio de México, 06/09/2024, los intentos de regulación han sido infructuosos. La Asociación, que tiene como lema: "somos trabajadores y tenemos derechos", está actualmente batallando en el ámbito discursivo, buscando divulgar la idea de que son trabajadores subordinados a las empresas y construir un movimiento popular de apoyo "a nuestros derechos laborales, que nos fueron robados".

La diferencia entre las tendencias en la regulación del trabajo en ambas regiones podría indicar que, una vez más, nuestros países están aceptando las malas condiciones laborales y las bajas remuneraciones como una forma de atraer empresas, sometiendo a la fuerza laboral a condiciones que ignoran las luchas históricas por la conquista de derechos laborales. De este modo, la acción de las plataformas en la periferia del capitalismo resulta más problemática y perjudicial que en los países centrales. Peor aún, ese proceso puede significar la puerta de entrada para que el trabajo sin derechos se extienda a otros rubros, cumpliendo el sueño del empresariado latinoamericano de acabar con los derechos del trabajador.

Estas diferencias en las perspectivas de regulación entre ambas regiones reflejan las trayectorias históricas de Europa y América Latina. En Europa, ha existido una tradición más sólida de garantía de derechos laborales, y los trabajadores han logrado construir instituciones más fuertes para defender sus derechos. Todo esto revela una vez más que los impactos del avance tecnológico sobre las condiciones de trabajo no están determinados por la tecnología, sino que se tratan de una cuestión política, que depende de la correlación de fuerzas entre las

empresas-plataforma y quienes trabajan en ellas, o sea, del embate entre el capital y el trabajo.¹¹

2.7. El proceso de formación de clase

El hecho de que los trabajadores de plataforma apoyen lo que llaman trabajo independiente y rechacen los sindicatos tradicionales en nuestros países, sin replicar las estrategias del proletariado industrial, no significa que carezcan de conciencia sobre el proceso de explotación al que están sometidos. De hecho, han impulsado huelgas, movilizaciones y se organizan, aunque de formas no convencionales, desarrollando así un proceso de formación de clase (Mendonça, Woodcock y Grohmann, 2022; Joyce, 2020).

Esto ocurre en un contexto donde el control panóptico ha sido reemplazado por el control algorítmico¹² del trabajo, el control sobre las personas trabajadoras, aunque no sea total —y siempre existan formas de burlarlo (McDaid et al, 2023)—, es más estricto que en las formas anteriores de organización del trabajo. En ese sentido, este sistema impulsa a las personas trabajadoras a buscar nuevas formas de resistencia, tanto individual como colectiva, distintas de las tradicionales. Es decir, se enfrentan a una nueva realidad ante la cual deben encontrar nuevas estrategias de resistencia. Un aspecto relevante en este proceso es el uso sistemático de las mismas tec-

nologías digitales que los controlan para organizarse en protestas colectivas. Esto parece ser una estrategia utilizada en la región, como sostienen (Hidalgo y Valencia, 2019, p. 27): “En la Argentina, la primera huelga de los y las repartidoras de plataformas se organizó a partir del descontento que mostraban los y las compañeras, por medio de WhatsApp; grupos que, al igual que en Ecuador, fueron creados para apoyarse mutuamente”.

En lo que se refiere a las formas de representación, aunque las personas trabajadoras de plataforma no hayan buscado la creación de sindicatos, han intentado organizarse en asociaciones, también informales, mediante las cuales promueven movilizaciones y presionan las empresas, las cuales han buscado organizarse en nivel regional y tienen relaciones con Asociaciones de otros continentes, como subraya el Secretario General de la UNTA, antes referida.

En términos regionales, la principal huelga de personas repartidoras comenzó el 1º de julio de 2020, en varias ciudades de Brasil. Llamada de *Breque dos Apps* (el freno de los Apps) fue la primera paralización de personas trabajadoras, quienes en ese momento se encontraban presionadas por la situación de la pandemia. Según el medio Ópera Mundi (2024), contó con la adhesión de personas trabajadoras de Argentina, México, Chile, Costa Rica, Ecuador y Guatemala, que se sumaron a las personas repartidoras brasileñas para exigir mejoras en el sector. La huelga presentó varias características interesantes e innovadoras, entre las cuales, vale resaltar:

- a) La acción digital sistemática se utilizó tanto para organizar el movimiento como para divulgarlo entre los medios de comunicación y la población en general, logrando una difusión masiva.
- b) La organización de la huelga fue hecha por grupos informales, como el *Treta no Trampo*,¹³ *Entregadores Antifascistas* y la *Red*

¹¹ En este sentido, es importante destacar la relevancia de la iniciativa de la Presidenta de México, Claudia Sheinbaum, quien el 16 de octubre de 2024 envió al congreso una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo (resultado de conversaciones con trabajadores y empresas) para que los trabajadores de plataforma, choferes y repartidores, tengan acceso a todos los derechos laborales, incluida la seguridad social a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La propuesta incluye el reconocimiento de la relación laboral; seguro contra accidentes de trabajo, independientemente de las horas trabajadas; y mecanismos especializados para la atención en casos de acoso y hostigamiento, entre otras medidas.

¹² El control algorítmico se refiere al hecho de que el algoritmo (que es el conjunto ordenado de reglas que definen con precisión una serie de operaciones orientadas a la solución de un problema) que es utilizado por las plataformas les permite a ellas controlar todas las operaciones realizadas por sus trabajadores, o sea, si siguieron los caminos indicados, cuanto tiempo llevaron para hacer el trayecto, etc.

¹³ El sugerente nombre de la organización se utiliza de dos jergas en portugués para indicar que el trabajo no se está realizando normal-

Paulo Galo,¹⁴ los cuales buscaron también la colaboración de las personas consumidoras, por medio de correos que explicaban el porqué del movimiento y pedían apoyo de la población en la difusión de los materiales y en el boicot de los aplicativos durante la paralización;

c) Las reivindicaciones se concentraron en: el aumento del valor por kilómetro rodado y del valor de la tasa mínima de entrega; el fin de los bloqueos indebidos y reactivación de los registros de los que fueron indebidamente bloqueados; el fin del sistema de puntuación; el auxilio de las empresas en caso de enfermedad y la entrega por las empresas de equipos de protección individual contra el Coronavirus.

De acuerdo con Delgado y Carvalho (2024), los trabajadores también demandaban “la creación de puntos de apoyo para descanso, alimentación y realización de necesidades fisiológicas, pauta que se coaduna con la dimensión socioambiental del derecho fundamental al trabajo digno” (Delgado y Carvalho, 2024). Comentando el caso brasileño, las autoras, subrayan la potencia de la huelga y su gran capacidad de difusión, “fortaleciendo los lazos de solidaridad, las pautas colectivas y el derecho de resistencia”.

Estas formas alternativas de organización, en contraste con los sindicatos tradicionales, se entienden mejor si consideramos que los sindicatos, como guardianes de los derechos laborales, no encajan como representantes de trabajadores que optan por trabajar más allá de lo que permiten las leyes laborales de sus países. Esta decisión suele responder a la necesidad de cubrir los costos de sus herramientas de trabajo o de asegurar ingresos superiores a los del empleo formal.

mente: *treta*, que significa confusión y *trampo*, que significa trabajo.

¹⁴ Paulo Galo es el apodo de Paulo Roberto da Silva Lima, conocido líder de la categoría, ya citado anteriormente.

3. El significado del trabajo de plataforma

Frente al panorama descrito, surgen preguntas sobre el futuro del trabajo, junto con otras aún más complejas acerca de las implicaciones que estos cambios tienen para el capitalismo. ¿Cuál es, entonces, el significado de estas nuevas formas de trabajo para el sistema capitalista?

Algunos trabajos teóricos sostienen que estas transformaciones son tan profundas que nos estarían llevando hacia una forma de organización económica, política y social distinta del capitalismo. Según estas propuestas, las transformaciones en el trabajo, junto con el modelo de las empresas de la economía digital —especialmente las plataformas, que se valorizan principalmente por su capacidad de extraer datos—, indican que hemos abandonado la lógica capitalista y estamos entrando en los comienzos de un nuevo modo de producción.

Varoufakis (2024), por ejemplo, argumenta que vivimos en una situación en que el capital puede reproducirse de formas que ya no involucran el trabajo asalariado. De acuerdo con él, como el capital extrae valor de los datos que le proporcionamos a través de nuestro trabajo y del uso que hacemos de las plataformas en la internet, como Facebook, Instagram, X, etc, la relación que tenemos con él es como la de los siervos en el feudalismo, porque trabajamos sin recibir nada a cambio. Por esta razón, el autor sostiene que estamos entrando en un nuevo sistema, distinto del capitalismo, al que denomina *tecno-feudalismo*.

Las empresas de la economía digital, en particular las de plataforma, siguen generando mercancías (servicios) y apoyándose en la innovación tecnológica para garantizar su proceso de acumulación (y en muchos casos, su propia supervivencia), como toda empresa capitalista. El hecho de que ellas extraigan datos de sus usuarios (o clientes) y lo hagan sin pagarles (en un acto de desposesión) no significa que actúen bajo la lógica del feudalismo, como propone Varoufakis (Morozov, 2022).

Por su parte Dowbor (2021) considera que las características clásicas del capitalismo dejaron de operar en la medida en que la ganancia fue sustituida por los intereses y los rendimientos financieros, así como las fábricas fueron sustituidas por las plataformas. De acuerdo con él, el capitalismo migró de la ganancia sobre los procesos productivos hacia la maximización de rendimientos financieros materializados en dividendos para accionistas. Además, afirma Dowbor que el principal factor de producción actualmente es el conocimiento, y por tanto nos encontramos frente de una economía del conocimiento, lo que significaría la transformación del capitalismo tradicional por el llamado “capitalismo cognitivo”.

Para nosotros, sin embargo, no se trata de un nuevo sistema, ya que el capital sigue dependiendo de la extracción de plusvalía. De hecho, es precisamente esta capacidad de maximizar las tasas de ganancia lo que permite a las empresas de plataforma asegurar la revalorización de sus acciones, un elemento clave en su proceso de acumulación. El hecho de que el capital financiero busque valorizarse a través de la especulación y el rentismo, no significa que esta forma de valorización del capital sea la forma exclusiva de operación del capitalismo actual (Mavroudeas y Papanatos, 2018).

Asimismo, no es del todo cierta la afirmación de que la materia prima hoy en día ya no esté constituida por objetos materiales, sino por datos que las empresas obtienen del uso que toda la población, incluidas las personas trabajadoras, hacen de las mismas plataformas. Si bien las nuevas empresas utilizan esos datos para vender sus servicios y, especialmente, para intensificar la explotación de sus trabajadores, esto no implica que toda la materia prima empleada en las actividades económicas hoy en día esté basada en datos. Los objetos materiales siguen siendo una parte importante y considerable de las materias primas utilizadas en los procesos de manufactura (Carter y Choonara, 2022).

En ese sentido creemos que lo que está ocurriendo es una brutal profundización del neoliberalismo

(que desde sus inicios significó un proceso de fortalecimiento del capital financiero), liderada por las finanzas e incentivada por el avance tecnológico (Fine, 2013). Esto indica que el capitalismo se consolida en lugar de dar paso a otra forma de organización económica y social (Thompson, 2020). De hecho, las formas clásicas de generación de ganancia no han sido abandonadas por la dinámica capitalista; al contrario, continúan siendo esenciales para asegurar la valorización de las empresas.

Conclusiones

Las reflexiones realizadas nos remiten al inicio de este texto, donde planteamos la cuestión de las implicaciones de las nuevas tecnologías en el trabajo. Los análisis sobre las condiciones laborales y salariales a las que están sometidos los trabajadores de plataformas, la presión de las empresas para trasladarles los costos de los derechos laborales y la adopción de formas de gestión que representan un verdadero retroceso social, indican que estamos viviendo una nueva etapa del capitalismo. En esta etapa, el capital recurre nuevamente a la innovación tecnológica para aumentar sus tasas de ganancia y su proceso de acumulación, sin considerar el impacto que esto tiene en las condiciones de vida y trabajo de quienes laboran. El trabajo de plataforma coloca en riesgo el derecho laboral en cuánto una conquista secular de la clase trabajadora, la salud y la vida de las personas trabajadoras (Grohmann, Hidalgo Cordero y Raval, 2022), además de los sistemas de salud de nuestros países, como destacamos arriba. Esta situación se agrava en Latinoamérica, donde las empresas y el Estado han ignorado las reivindicaciones de quienes trabajan.

Esto evidencia que, debido a la correlación de fuerzas entre trabajadores y empleadores, el avance tecnológico se está utilizando para asegurar altas tasas de explotación laboral, tal como ocurrió tras la introducción de las máquinas en los procesos productivos.

Cabe destacar que, en cuanto a las tendencias regulatorias, Latinoamérica está rezagada respecto a Europa, lo cual sugiere que las diferencias en las relaciones laborales entre ambas regiones se mantendrán.

En cuanto a la relación entre el avance tecnológico actual y el capital financiero, nuestro estudio concluye que, si bien esta es una característica de las empresas de plataforma, no ocurre lo mismo con las grandes empresas tecnológicas, que disponen de recursos propios para invertir en investigación y crecer. Esto sugiere que el alcance de la financiarización es más limitado de lo que generalmente se afirma. En consecuencia, aunque las empresas de plataforma representen nuevos modelos de negocio, no constituyen la forma predominante de actividad económica en el capitalismo contemporáneo, que continúa operando bajo una lógica de acumulación de valor.

No hay evidencia de que el capitalismo esté siendo reemplazado por otra forma de organización económica y social basada en principios diferentes. Consideramos, más bien, que las innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de organización empresarial y laboral están marcando el inicio de una nueva fase del capitalismo y de la regulación del trabajo. En esta etapa, donde la hegemonía del capital financiero, consolidada desde finales del siglo pasado con el auge del neoliberalismo, desempeña un papel más profundo y radical, la explotación del trabajo sigue siendo central para los procesos de acumulación.

Sin embargo, es importante considerar que, como una forma relativamente nueva de organización del trabajo, las personas trabajadoras de plataforma todavía se encuentran en las primeras etapas de su proceso de formación de clase, y aún no sabemos cómo evolucionarán las relaciones entre las empresas y la fuerza laboral. Tal como plantean Kenney y Zyzman (2019), si las plataformas digitales continuarán generando una gran cantidad de *gig work* o permitirán la adopción de nuevos y creativos arreglos de servicios dependerá tanto del derecho y de las políticas laborales como de las luchas de los trabajadores y del desarrollo tecnológico.

Referencias

- Abílio, Ludmila, & Santiago, Silvia. (2024). *Dossiê das Violações dos Direitos Humanos no Trabalho Uberizado: O Caso dos Motofretistas na cidade de Campinas*. Recuperado el 17 de julio de 2024 de <https://www.direitoshumanos.unicamp.br/noticias/2024/04/17/dossie-das-violacoes-dos-direitos-humanos-no-trabalho-uberizado-o-caso-dos-motofretistas-na-cidade-de-campinas>
- Alba Vega, Carlos, & Aparício Lopez, Rosario. (2024). Trabalho remunerado e não remunerado de mulheres em plataformas digitais na Cidade do México. *Revista Brasileira de Sociologia - RBS*, 11(29), 93–123. Recuperado el 28 de julio de 2024 de <https://www.redalyc.org/journal/5957/595777506005/>
- Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET). (2024). *O PL dos motoristas de aplicativos: resistência e impasse na negociação com os entregadores*, 07/05/24. Recuperado el 27 de mayo de 2024 de <https://www.youtube.com/watch?v=k-4qONZ55BRA>
- Bhattacharya, Tithi. (2017). *Social Reproduction Theory*. London: Pluto Press
- Brasil de Fato. (2024). Entregadores latino-americanos se juntam à paralisação dos brasileiros nesta quarta. Recuperado el 20 de julio de 2024 de <https://operamundi.uol.com.br/politica-e-economia/entregadores-latino-americanos-se-juntam-a-paralisacao-dos-brasileiros-nesta-quarta/>
- Braverman, Harry. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: NYU Press, Monthly Review Press.
- Carter, Bob, & Choonara, Joseph. (2022). The continuing value of Harry Braverman's *Labor and Monopoly Capital*. *Historical Studies in Industrial Relations*, 43(1), 171–208. Recuperado el 28 de julio de 2024 de <https://doi.org/10.3828/hsir.2022.43.9>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) / Organización Internacional del Trabajo

- (OIT). (2021). "Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina". *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, 24 (LC/TS.2021/71), Santiago
- Delgado, Gabriela, & Carvalho, Bruna. (2024). Breque dos apps: Direito de resistência na era digital. *Le Monde Diplomatique Brasil*, mayo 2024. Recuperado el 30 de junio de 2024 de <https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>
- Dowbor, Ladislau. (2021). O fim do capitalismo e o que virá depois. *Outras Palavras*, 29/01/2021. Recuperado el 1 de julio de 2024 de <https://outraspalavras.net/crise-civilizatoria/dowbor-o-fim-do-capitalismo-e-o-que-vira-depois>
- Fine, Ben. (2013). Financialization from a Marxist Perspective. *International Journal of Political Economy*, 42(4), 47–66. Recuperado el 10 de septiembre de 2024 de <https://doi.org/10.2753/IJP0891-1916420403>
- Fourastié, Jean. (1963). *Le Grand Espoir du XX^e Siècle*. Paris: Gallimard
- Friedmann, Georges. (1956). *Le Travail en Miettes: Spécialisation et Loisirs*. Paris: Gallimard.
- Grohmann, Rafael; Hidalgo Cordero, Kruskaya & Raval, Noopur. (2022). Introduction: platform labor and health. *Reciis – Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde*, 16(4), 746-748
- Grohmann, Rafael; Pereira, Gabriel; Guerra, Abel; Abílio, Ludmila; Moreschi, Bruno; & Jurno, Amanda. (2022). Platform scams: Brazilian workers' experiences of dishonest and uncertain algorithmic management. *New Media & Society*, 24(7), 1611-1631. Recuperado el 20 de julio de 2024 de <https://doi.org/10.1177/14614448221099225>
- Hidalgo Cordero, Kruskaya, & Valencia Castro, Belén. (2019). Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito. Friedrich Elbert Stiftung, Ecuador.
- Hirata, Helena, & Kergoat, Danièle. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609, set./dez.
- Howcroft, Debra, & Taylor, Phil. (2023). Automation and the future of work: A social shaping of technology approach. *New Technology, Work and Employment*, 38, 351–370. Recuperado el 25 de julio de 2024 de <https://doi.org/10.1111/ntwe.12240>
- International Labour Organization (ILO). (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office – Geneva.
- Joyce, Simon. (2020). Rediscovering the cash nexus, again: Subsumption and the labour–capital relation in platform work. *Capital & Class*, 44, 541–552. Recuperado el 10 de septiembre de 2024 de <https://doi.org/10.1177/0309816820906356>
- Kenney, Martin, & Zyzman, John. (2019). Work and value creation in the platform economy. En *Work and Labor in the Digital Age* (pp. 13-41). Emerald Publishing Limited.
- Kergot, Danièle. (2005). Penser la difference des sexes: rapports sociaux et division du travail entre les sexes. En Maruani, M. (Comp.), *Femmes, Genres et Sociétés*. Paris: La Découverte.
- Leite, Marcia (1994) *O Futuro do Trabalho. Novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Scritta.
- Leite, Marcia. (2007). *Trabalho e sociedade em transformação: Mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo
- Leite, Marcia, & Salas, Carlos. (2020). O trabalho em cadeias globais de valor: Um olhar sobre setores selecionados no Brasil. En M. Leite, M. Biavaschi, C. Salas, & J. Lima (Eds.), *O trabalho em crise: Flexibilidade e precariedades* (Vol. 1, pp. 79-104). São Carlos: EdUFSCar.
- Leite, Marcia, & Lindoso, Raquel. (2021). Empreendedorismo, neoliberalismo e pandemia: O desmascaramento de uma ideologia. En H. Costa, M. Leite, & R. Lindoso (Eds.), *Dossiê Alternativas infernais: Uma análise sociológica do empreendedorismo*. *Revista Contemporânea de Sociologia*, 11(3), 791-819.
- Leite, Marcia, Droppa, Alisson, Fraccaro, Gláucia, Bordignon, Liliane, & Biavaschi, Magda Barros.

- (2024). O trabalho de cuidados: Apontamentos iniciais sobre a visão das cuidadoras e as decisões da Justiça do Trabalho. *Ciências do Trabalho*, 25, 1-17.
- Lima, Jacob, Leite, Marcia, & Del Bono, Andrea. (2023). O trabalho de plataforma no Brasil e Argentina: Uma visão comparada. *Revista Brasileira de Sociologia - RBS*, 11(29).
- Li, Zhongjin, & Qi, Hao. (2023). The profitability puzzle of digital labor platforms. *Review of Radical Political Economics*, 55, 617-628. Recuperado el 10 de septiembre de 2024 de <https://doi.org/10.1177/04866134231183213>
- Li, Zhongjin, & Qi, Hao. (2022). Platform power: Monopolisation and financialisation in the era of big tech. *Cambridge Journal of Economics*, 46(6), 1289-1314. Recuperado el 10 de septiembre de 2024 de <https://doi.org/10.1093/cje/beac054>
- Mavroudeas, Stavros, & Papadatos, Demophanes. (2018). Is the financialization hypothesis a theoretical blind alley? *World Review of Political Economy*, 9(4), 451-476. <https://doi.org/10.13169/worldreviewpoliecon.9.4.0451>
- McDaid, Emma, Andon, Paul, & Free, Clinton. (2023). Algorithmic management and the politics of demand: Control and resistance at Uber. *Accounting, Organizations and Society*, 109. Recuperado el 24 de julio de 2024 de <https://doi.org/10.1016/j.aos.2023.101465>
- Mendonça, Mateus, Woodcock, Jamie, & Grohmann, Rafael. (2022). Composição de Classe e Migração para Entender o Trabalho por Plataformas: O caso dos entregadores brasileiros no Reino Unido. *Caderno CRH*, 35, 1-19.
- Mora, Minor, & Oliveira, Orlandina. (2022). *Entre la desilusión y la esperanza: Jóvenes en una sociedad desigual*. Ciudad de México: Colmex.
- Morozov, Evgeny. (2022). Critique of the Techno-Feudal Reason. *New Left Review*, 133/134, Enero-Abril, 89-126.
- Naville, Pierre. (1963). El progreso técnico, la evolución del trabajo y la organización de la empresa. En G. Friedman & P. Naville (Eds.), *Tratado de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económico.
- Ópera Mundi. (2024). Entregadores latinoamericanos se juntam à paralisação dos brasileiros nesta quarta. Recuperado el 30 de junio de 2024 de <https://operamundi.uol.com.br/politica-e-economia/entregadores-latino-americanos-se-juntam-a-paralisaao-dos-brasileiros-nesta-quarta/>
- Parlamento Europeo. (2024). Parlamento adota diretiva sobre condições de trabalho nas plataformas digitais. Recuperado el 25 de mayo de 2024 de <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20240419IPR20584/parlamento-adota-diretiva-sobre-condicoes-de-trabalho-nas-plataformas-digitais>
- Sadin, Eric. (2018). *La silicolonización del mundo: La irresistible expansión del liberalismo digital*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Schor, Juliet, Attwood-Charles, William, Cansoy, Mehmet, Ladegaard, Isak, & Wengronowitz, Robert. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49, 833-861. Recuperado el 10 de septiembre de 2024 de <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>
- Srnicek, Nick. (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Thompson, Paul. (2020). Capitalism, technology and work: Interrogating the tipping point thesis. *The Political Quarterly*, 91, 299-309. Recuperado el 24 de julio de 2024 de <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12787>
- Touraine, Alain. (1966). *La Conscience Ouvrière*. Paris: Éditions du Seuil.
- Varoufakis, Yanis. (2024). *Technofeudalism: What Killed Capitalism*. New York: Melville House Publishing.
- Wajcman, Judith. (2006). New connections: Social studies of science and technology and studies of work. *Work, Employment and Society*, 20(4), 773-786. Recuperado el 11 de septiembre de 2024 de <https://doi.org/10.1177/0950017006069814>

Acerca de los autores

MARCIA LEITE es doctora en Sociología por la Universidade de São Paulo (USP), Brasil. Actualmente es profesora invitada de la UAM-Cuajimalpa, en México y profesora colaboradora de la Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), en Brasil. Se ha dedicado a la Sociología del Trabajo, especialmente en los temas: mercado de trabajo; género y trabajo y trabajo de plataforma.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Leite, Marcia, Biavaschi, Magda, Vallejos, Bárbara, & Lapa, Thaís. (2023). Reforma trabalhista, pandemia e implicações sobre as mulheres. *Revista Sociologia & Antropologia*, 14. [Financiado por CLACSO].
2. Leite, Marcia. (2023). O trabalho de cuidado e a reprodução social: Entre o amor, o abuso e a precariedade. *Contemporânea* (Online, 13), 11-32.
3. Leite, Marcia P. (2021). Terceirização no Brasil: O embate entre sindicatos e patronato. *Caderno CRH* (Online, 34), 1-13.

CARLOS SALAS PÁEZ es doctor en Economía por la UNAM y Prof. del Departamento de Economía de la UAM-Azcapazalco y miembro del SNII, con especialidad en Economía del Trabajo.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Salas-Páez, Carlos, Hermanson, Jeffery David, & Quintana-Romero, Luis. (in print, 2024). *Unions and strikes in contemporary Mexico. Workers of the World*.
2. Salas-Páez, Carlos, & Quintana-Romero, Luis. (2023). Desigualdad e impactos distributivos de la pandemia de COVID-19 en los estados mexicanos. En F. Lozano Ascencio, M. Valdivia López, & M. A. Mendoza González (Coords.), *Pandemia y desigualdades sociales y económicas en México* (pp. 123-158). CRIM, UNAM.

3. Salas-Páez, Carlos, Quintana-Romero, Luis, Mendoza-González, Miguel A., & Álvarez-García, José. (2022). Analysis of job transitions in Mexico with Markov chains in discrete time. *Mathematics*, 10, 1693. <https://doi.org/10.3390/math10101693>

ESTHER MORALES FRANCO es Profesora investigadora Titular Nivel C, del Departamento de Estudios Institucionales de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) Unidad Cuajimalpa. Es miembro del SNII y del Cuerpo Académico Derecho Administración e Instituciones. Actualmente es Secretaria Académica de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Cuajimalpa. Es Doctora y Maestra en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Las líneas temáticas que aborda son: La formación universitaria en la era digital, los impactos de la integración tecnológica en las organizaciones y las disrupciones en el mundo laboral desde una mirada ética y una perspectiva de género.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Ramírez Faúndez, Jaime, & Morales Franco, Esther. (2021). *Empresa valor-conocimiento* (1.ª ed.). Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana.
2. Morales Franco, Esther, Peñalosa Castro, Eduardo, Quiñónez Salcido, Aureola, Carrillo Andrés, Sandra Alejandra, & Moranchel Pocaterra, Mariana. (2020). *Avatares de la digitalización en la formación universitaria*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana.
3. Morales Franco, Esther, Quiñónez Salcido, Aureola, & Carrillo Andrés, Sandra. (2022). Aprendizaje activo mediado por los simuladores de gestión. *Company Games & Business Simulation Academic Journal*, 2(1), 61-68.

Relaciones industriales y protestas en plataformas digitales. Una comparación Chile-Argentina

Industrial relations and protests on digital platforms. A Chile-Argentina comparison

Francisca Gutiérrez-Crocco

Instituto de Gobierno y Asuntos Públicos
de la Universidad Austral de Chile (UACH)
Valdivia, Chile

francisca.gutierrez@uach.cl

<https://orcid.org/0000-0002-5445-2833>

Pablo Pérez-Ahumada

Departamento de Sociología de la
Universidad de Chile
Santiago, Chile

pabloperez@uchile.cl

<https://orcid.org/0000-0002-0410-0725>

Nicolás Godoy Márquez

Subdepartamento de Estadísticas Estructurales del
Trabajo, Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Santiago, Chile

nggodoym@ine.gob.cl

<https://orcid.org/0009-0009-1431-4434>

Resumen: En los últimos años, las protestas de personas repartidoras de plataformas digitales se han multiplicado en el mundo. Sin embargo, los estudios que expliquen la evolución desigual de estas movilizaciones en distintos contextos nacionales aún son escasos. Este artículo compara la actividad de protesta de personas repartidoras de plataformas en Argentina y Chile entre 2018 y 2023. Sostiene que el argumento centrado en las condiciones de trabajo o las decisiones estratégicas de las organizaciones de trabajadores, propuesto para analizar la emergen-

cia de la acción colectiva en este sector económico, es insuficiente por sí solo para explicar las diferencias encontradas entre ambos países. El examen del sistema de relaciones industriales es importante para entender las decisiones de estas personas trabajadoras y sus organizaciones respecto a la continuidad de la movilización después de la pandemia de COVID-19.

Palabras clave: plataformas digitales, delivery, economía *gig*, Chile, Argentina, acción colectiva, protestas.

Abstract: *In the last few years, protests by digital platform delivery workers have multiplied worldwide. However, studies explaining the uneven evolution of these mobilizations in different national contexts are still scarce. This article compares the protest activity of platform delivery workers in Argentina and Chile between 2018 and 2023. It argues that the argument focused on working conditions or the strategic decisions of workers' organizations, proposed to analyze the emergence of collective action in this*

economic sector, is insufficient on its own to explain the differences found between the two countries. Examination of the industrial relations system is important to understand the decisions of these workers and their organizations regarding continued mobilization after the COVID-19 pandemic.

Keywords: *digital platforms, delivery, gig economy, Chile, Argentina, collective action, protests.*

Introducción

El negocio de las plataformas digitales se ha expandido en los últimos años abarcando esferas de la vida social cada vez más variadas. Esta “plataformización” no sólo transforma radicalmente la manera en que se ofrecen y brindan distintos servicios, sino también las relaciones laborales (Van Dijck et al. 2018). Presentadas como simples intermediarias en el mercado, las plataformas eluden la legislación laboral al mismo tiempo que ejercen de manera opaca el control sobre las personas que trabajan para ellas. Junto con la extracción de datos, este modelo de organización ha dado un nuevo aire a la acumulación capitalista (Srnicek, 2017).

Mientras que los discursos de las plataformas subrayan los beneficios de trabajar sin jefes y horarios fijos, las personas que trabajan en ellas se han movilizado para poner en duda estas narrativas empresariales. Las movilizaciones han levantado distintas demandas y se han desplegado en diferentes escalas, incluso a nivel transnacional (Woodcock, 2021; Wood et al., 2021; Bessa et al., 2022). Asimismo, han demostrado las limitaciones del determinismo tecnológico que acecha la investigación laboral y que asume que las plataformas pueden controlar el trabajo “más o menos sin problemas” (Joyce et al., 2023: 152). Al

igual que en las industrias tradicionales, las personas trabajadoras de plataformas están disputando activamente el poder del capital.

A pesar de su contribución a la comprensión del conflicto laboral en las plataformas digitales, la investigación sobre estas movilizaciones ha puesto el foco principalmente en su emergencia y en explicar cómo la acción colectiva surge a pesar de las barreras que discutiremos a continuación (ej. Cini y Goldmann, 2021; Tassinari y Maccarrone, 2020). En cambio, ha debatido poco respecto de cómo estas movilizaciones pueden sostenerse a lo largo del tiempo y por qué existen diferencias nacionales notables en su evolución (Bessa et al., 2022).

Este artículo tiene como objetivo llenar este vacío comparando las protestas lideradas por trabajadores de plataformas digitales de reparto en Chile y Argentina entre el 2018 y el 2023. El trabajo en estas plataformas “bajo demanda” ocurre en un espacio geográfico determinado y está sometido a un fuerte monitoreo en tiempo real que agudiza la precariedad que experimentan quienes lo llevan a cabo (Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019). Particularmente, discutiremos cómo las características de los sistemas de relaciones industriales (RI) nacionales han afectado la evolución de las protestas en reacción a esta

precariedad en ambos contextos. Argumentaremos que el declive o intensificación de las movilizaciones no puede explicarse exclusivamente por el desigual avance en la regulación nacional que pretende mejorar las condiciones de trabajo o por las decisiones estratégicas de las organizaciones en el sector. A pesar de su carácter espontáneo, las protestas se han visto afectadas por los incentivos y restricciones que ofrece el sistema de RI a sus distintos agentes.

La emergencia de una movilización improbable

La literatura muestra que las personas trabajadoras de plataforma enfrentan dificultades para movilizarse que no se encuentran en otros sectores económicos. En primer lugar, deben enfrentar la falta de regulación o de reconocimiento respecto a la subordinación laboral que existe de hecho y que se traduce en una carencia de garantías básicas para su organización (ej. De Stefano, 2016). En segundo lugar, el proceso de trabajo en el sector de plataformas es “individualizante” pues se sostiene sobre la interacción entre la persona trabajadora individual y la aplicación (ej. Wells, Attoh y Cullen, 2021; Polkowska, 2021). Esto disminuye las interacciones entre pares que se observan en los lugares de trabajo más tradicionales y refuerza la narrativa que realza el carácter supuestamente independiente del trabajo que ofrecen las plataformas (ej. Wood et al., 2019; Soriano & Cabañes, 2020; Stewart, Shanahan y Smith, 2020).

La tecnología propia de la industria de plataformas juega un papel fundamental en las restricciones a la acción colectiva. Newlands (2021) define el control algorítmico como una serie de procesos computacionales que operan de manera automática en las plataformas, junto con la vigilancia gerencial y de la clientela, en un “ensamblaje de vigilancia multimodal” (p. 732). A través de estos procesos, las plataformas no sólo monitorean las actividades de quienes trabajan (evaluando, por ejemplo, su comportamiento y asignándoles las tareas), sino que también generan datos para optimizar los procesos y mejorar la rentabilidad (p. 723). Estos algoritmos socavan las bases de la acción colectiva a través de diferentes mecanismos. Por ejemplo, crean un sis-

tema de competencia entre las personas trabajadoras, quienes se ven forzadas a luchar por obtener más tareas y mejores tarifas (Van Doorn, 2017; Gandini, 2019). Asimismo, al ser “opacos” impiden que éstas conozcan cómo se toman decisiones fundamentales respecto de su trabajo como las tarifas, las tareas asignadas o la calificación (ej. Rosenblat & Stark, 2016). Esto afecta su capacidad para probar la existencia de injusticias en sus condiciones de trabajo o de castigos asociados a sus tentativas de organización. El carácter automático del control algorítmico “oculta” al mismo tiempo las prácticas gerenciales, reforzando así el discurso de que las personas trabajadoras de plataformas son contratistas independientes y erosionando la posibilidad de una identidad colectiva (Morales y Abal, 2020; Doorn, 2020: 147; Newlands, 2021; Gandini, 2019).

Existe un número importante de estudios que han intentado explicar cómo las personas trabajadoras de plataformas han logrado sobrepasar estos obstáculos y movilizarse. El foco ha estado puesto en el proceso de generación de redes de solidaridad y de organización que han dado base a las movilizaciones. Y es que las contradicciones capital/trabajo también emergen en las plataformas y empujan a quienes trabajan a buscar maneras de adaptarse o resistir (Tassinari y Maccarrone, 2020). Las personas repartidoras han encontrado maneras para vincularse entre sí a través de medios virtuales como grupos de Facebook y WhatsApp, o de forma física, mientras esperan pedidos o toman descansos (ej. Tassinari y Maccarrone, 2020; Wells, Attoh y Cullen, 2021; Cant y Woodcock, 2020). Esta interacción ha sido la base de diversas prácticas de ayuda mutua como la de compartir información relevante para el día a día del trabajo o apoyar financieramente a las compañeras y compañeros que lo necesitan. Las redes de solidaridad han ayudado a las personas repartidoras a construir una identidad y conciencia colectivas que han sido el punto de partida para la acción (ej. Cini y Goldmann, 2021; Stewart, Shanahan y Smith, 2020; Tassinari y Maccarrone, 2020).

Sobre la base de la solidaridad, las personas repartidoras han creado formas experimentales de organización más horizontales que los sindicatos

tradicionales existentes. Si bien este proceso de organización ha sido apoyado muchas veces por dirigentes sindicales o activistas políticos, su independencia formal respecto de los sindicatos ha sido considerado como una de sus fortalezas y una de las razones de la relativa radicalidad que han adquirido las movilizaciones en algunos contextos (ej. Tassinari y Maccarrone, 2020; Cini y Goldmann, 2021). Con todo, los sindicatos tradicionales no han sido indiferentes al respecto y se han debatido entre la competencia, el apoyo o la integración de estos trabajadores en sus propias estructuras (ej. Webster et al., 2021; Cant y Woodcock, 2020). Estas iniciativas han sido importantes para el resultado de las movilizaciones de trabajadores de plataformas y, de manera más general, para las campañas de los sindicatos tradicionales por la reconquista del poder perdido en las últimas décadas (Vandaele, 2018).

No existen publicaciones hasta la fecha, al menos hasta donde sabemos, que busquen indagar cómo los sistemas de RI han afectado las diversas trayectorias que han mostrado estas movilizaciones en el tiempo. Algunos estudios empíricos sobre plataformas han llamado a un examen más cuidadoso de las instituciones laborales y sugieren que en los países donde la protección legal de los sindicatos tradicionales es más débil, estas personas están menos movilizadas (ej. Malik et al., 2021; Gutiérrez Crocco y Atzeni, 2022). Sin embargo, cómo estas instituciones influyen concretamente en el comportamiento de quienes trabajan para plataformas y sus organizaciones, o cómo afectan la continuidad de las protestas, son preguntas que no han sido abordadas directamente. A continuación, presentaremos algunas respuestas posibles en base a la literatura sobre RI.

El sistema de RI y la continuidad de las protestas

La literatura suele distinguir entre dos grandes tipos de sistemas de RI: los centralizados o neocorporativistas y los descentralizados o pluralistas. El primer tipo predomina en los países nórdicos y europeos continentales y, en América Latina, en países como Argentina y Uruguay (Etchemendy, 2019; Pérez Ahu-

mada, 2023). Este sistema presenta instituciones diseñadas para facilitar la negociación centralizada a nivel industrial o nacional y la formación de sindicatos y asociaciones de empleadores poderosos y abarcativos que, generalmente, tienen representación exclusiva en su sector económico (Traxler et al., 2001; Kenworthy, 2003). Por el contrario, el segundo tipo de sistema de RI, comúnmente asociado con países como Estados Unidos, Reino Unido y Chile, se construye sobre instituciones diseñadas para favorecer la negociación colectiva a nivel de empresa y la proliferación de organizaciones de trabajadores y empleadores que suelen competir entre sí por miembros (Kenworthy, 2003; Pérez Ahumada & Ocampo, 2023).

Basándose en esta distinción, la literatura ha mostrado que en países con sistemas de RI centralizados, los sindicatos son más fuertes y modelan sus estrategias siendo menos proclives a la huelga que en sistemas descentralizados. Según esta literatura, hay varias razones que explican este hecho. Primero, en los sistemas centralizados, las instituciones facilitan las negociaciones entre sindicatos y asociaciones empresariales lo que, a su vez, produce patrones estables de intercambio y comunicación entre las dos partes y reduce la incertidumbre durante el proceso de negociación (Brandl & Traxler, 2010). Segundo, en estos sistemas, los sindicatos tienden a moderar sus demandas a cambio de mejores salarios y una mayor participación en instancias de diálogo tripartito (Korpi y Shalev, 1979; Brandl & Traxler, 2010). Finalmente, en comparación con los sindicatos en sistemas pluralistas, los sindicatos corporativistas tienen más poder para influir en la formulación de políticas. Esto permite a los sindicatos presionar por salarios más altos y mejores condiciones laborales sin recurrir a acciones disruptivas. Como resultado, en los regímenes corporativistas, las personas trabajadoras tienen niveles más altos de autonomía y seguridad laborales, y tienden a estar más satisfechos con sus trabajos que en los sistemas pluralistas (Esser y Olsen, 2012; Hipp y Givan, 2015; Pérez Ahumada, 2024).

Lo anterior sugiere que la eventual integración de las personas que trabajan en plataformas a los sistemas de RI —por ejemplo, a través del reconocimiento de las organizaciones emergentes como sindicatos o la incorporación de estas a los sindicatos tradicionales— puede generar efectos dispares en la actividad de protesta. La posibilidad real de incidir en las condiciones de trabajo de este sector, garantizada por el sistema de negociación y derechos colectivos dominantes, sería clave para entender si la institucionalización del conflicto laboral en las plataformas supondría el reemplazo de las formas más disruptivas de acción colectiva por mecanismos más moderados.

No obstante, la literatura citada permite pensar que, aun manteniéndose excluidas, el repertorio de acción de las organizaciones de trabajadores de plataformas puede verse influenciado por estos sistemas. Cuando las oportunidades para la acción colectiva se vuelven menos prominentes y atraer la participación espontánea de las personas se vuelve más difícil, las organizaciones tienden a buscar la “autopreservación” y representar públicamente al movimiento social (De la Porta y Diani, 2006). Sin embargo, son las instituciones las que moldean los costos e incentivos de las acciones de estas organizaciones (De la Porta y Diani, 2006). La integración en un sistema donde domina la negociación centralizada puede ser mucho más atractiva para las organizaciones emergentes de trabajadores de plataformas después de la pandemia de COVID-19 que en un sistema descentralizado. En un sistema centralizado, las organizaciones podrían tener acceso a más recursos de poder y, por ende, a mayores posibilidades de mejorar las condiciones de trabajo en el sector. Por lo mismo, estas organizaciones pueden verse inclinadas a pelear con más fuerza por su reconocimiento, cuestión que puede justificar una actividad de protesta más intensiva que en otros contextos.

Refuerza este argumento el hecho de que, por las mismas razones, las organizaciones emergentes pueden enfrentar más obstáculos para lograr esta integración que sus pares en sistemas de RI descentralizados. Así como para las organizaciones emer-

gentes la integración al sistema es más atractiva, para los sindicatos institucionales el costo de perder el monopolio de representación por la entrada de un competidor es más alto que en un sistema de RI descentralizado. En este último, la diferencia entre estar dentro y estar fuera de este sistema, en el fondo, no es tan significativa. En este sentido, es lógico pensar que en los sistemas de RI centralizados las organizaciones de trabajadores de plataformas han encontrado más oposición o menos disponibilidad en los sindicatos institucionales que en los sistemas descentralizados y que, por ende, se han visto más presionados a mantener o intensificar las acciones de protestas. La literatura sobre revitalización sindical de cierta manera apoya este argumento, pues ha mostrado que los sindicatos que tienen posiciones institucionales más fuertes tienden a estar menos inclinados a innovar o apoyar la organización de grupos previamente desorganizados como las personas migrantes que los sindicatos en posiciones institucionales más débiles (ej. Frege and Kelly, 2003; Baccaro et al., 2003).

Los sistemas de RI también pueden afectar la continuidad de las protestas a través de la influencia en las decisiones de las propias personas que trabajan en las plataformas. Existe abundante evidencia de que la transición hacia sistemas descentralizados ha afectado negativamente la sindicalización (ej. Kollmeyer y Peters, 2019; Visser, 2002). En parte, esto ha tenido que ver con la pérdida de poder de los sindicatos y, por ende, el debilitamiento de la percepción de instrumentalidad y del valor de la acción colectiva que afecta la inclinación de los individuos a unirse a un sindicato (Visser, 2002; Scheuer, 2011; Schnabel, 2013). Este mismo argumento podría aplicarse a la confianza en la acción colectiva y, por ende, la continuidad del apoyo a las movilizaciones que presentan las personas repartidoras de plataformas en los distintos contextos institucionales. En un sistema centralizado, es de esperar que estas personas presenten mayor confianza en la utilidad de la acción colectiva como mecanismo para mejorar sus condiciones que sus pares en sistemas descentralizados.

Con todo, cabe señalar que el efecto del sistema de RI sobre las protestas de las personas que trabajan para plataformas no puede interpretarse de manera determinista o aislada de otros factores. En primer lugar, la tipología de sistemas de RI mencionada, si bien facilita la comparación internacional, puede ocultar variaciones dentro de cada modelo. Cada país presenta prácticas e instituciones que lo hacen único de cierta manera (Kaufman, 2004). Por esta razón, nuestra investigación entenderá los modelos chileno y argentino como versiones particulares de las dos categorías mencionadas. En segundo lugar, el sistema de RI no determina por sí solo las decisiones de las personas trabajadoras y sus organizaciones. Requiere que estos agentes perciban y den sentido a este sistema. Entendemos que los sistemas de RI tienen un carácter “dual” (Giddens, 1984). Por un lado, imponen restricciones al comportamiento de las personas y sus organizaciones emergentes, pero al mismo tiempo brindan ciertos recursos. En este sentido, estos sistemas pueden visualizarse como una estructura que crea “corredores” donde los agentes disponen de opciones de comportamiento que, si bien son limitadas, son diversas (Müller-Jentsch, 2004; Gutiérrez Crocco y Jordana, 2024). En tercer lugar, las diferencias en el sistema de RI no son el único factor que define la forma que toman las protestas de las personas que trabajan en plataformas. En un contexto de alta internacionalización de las economías, es claro que hay factores internacionales (asociados, por ejemplo, al carácter transnacional de las plataformas) o locales (asociados, por ejemplo, a las particularidades de los sectores económicos) que también afectan cómo las personas trabajadoras de esta industria se movilizan (ej. Woodcock, 2021; Delfino et al., 2023).

El foco exclusivo de este artículo en el influjo del sistema de RI debe entenderse como instrumental. En otras palabras, no pretende negar la incidencia de otros aspectos en la protesta si no destacar la importancia de un conjunto específico de instituciones nacionales que, hasta el día de hoy, sigue definiendo aspectos esenciales de las relaciones laborales, inclu-

yendo la capacidad institucional para representar a sectores no integrados a los sistemas de negociación colectiva (Pérez Ahumada, 2024; Katz & Wailes, 2014).

Estudio de casos

Los argumentos de este artículo se basan en un estudio comparativo realizado en Argentina y Chile. En los dos países, las plataformas digitales de reparto comenzaron a expandir sus operaciones hacia fines de la década de 2010 y crecieron exponencialmente durante la pandemia de COVID-19. En Chile, las estimaciones recientes sugieren que, en 2023, las plataformas digitales eran la ocupación principal de alrededor del 0.06 por ciento (55 937) de la fuerza laboral chilena (Instituto Nacional de Estadística, 2023). La mayoría de estos trabajadores son hombres, y alrededor del 41.7 por ciento de ellos son migrantes, considerando plataformas de transporte y reparto (Subsecretaría del Trabajo, 2023). En Argentina, la información disponible es menor. Sin embargo, investigaciones sugieren que, hacia 2019, cerca del unopor ciento de los trabajadores recibieron algún tipo de ingresos provenientes de plataformas digitales (OIT, 2019). Asimismo, los datos sociodemográficos indican que, de manera similar a Chile, en Buenos Aires, la mayoría de estos trabajadores (85%) son hombres que tienen una condición de migrante (60%) (Haidar, 2021: 27).

Al igual que en otros países, las personas que trabajan para plataformas de reparto son todavía consideradas “trabajadores independientes”. Trabajan largas horas, son propensas a accidentes, están estresadas y sufren otros problemas vinculados a su falta de protección (ej. Diana et al., 2023; Gutiérrez y Atzeni, 2022). Las tentativas legales para mejorar estas condiciones varían en ambos países. Entre 2020 y 2022, el Senado argentino otorgó media sanción a leyes que reconocen el derecho de las personas que trabajan para plataformas a la seguridad laboral y requieren que las plataformas mantengan un registro de las personas trabajadoras que usan la aplicación y de sus vehículos motorizados. En Chile, en cambio, la Ley 21,431, que entró en vigor en septiembre de 2022, garantiza el acceso de estas personas a la

Seguridad Social, establece un tiempo mínimo de desconexión, entre otros derechos. Sin embargo, las evaluaciones del impacto de esta ley han mostrado que ella no ha provocado cambios significativos en las condiciones de trabajo de las personas que trabajan para plataformas. La informalidad sigue siendo muy alta, así como el desconocimiento de estas personas respecto a los beneficios de la nueva regulación (Consejo Superior Laboral, 2024; Centro de Políticas Públicas, 2023).

La comparación entre Chile y Argentina es interesante porque ambos países representan versiones particulares pero opuestas de los tipos de sistemas de RI mencionados previamente, lo que puede influir en la evolución de las protestas de las personas trabajadoras de plataformas. En Argentina, un sistema de RI centralizado ha estado en vigor desde su establecimiento en la década de 1940, teniendo como base leyes y regulaciones que promueven la negociación sectorial, establecen un cuasi-monopolio de la representación sindical basado en el principio de un sindicato con capacidad legal (personería gremial) a través de la afiliación a la confederación nacional oficial, CGT, y otorgan a los sindicatos el control sobre los fondos y programas de bienestar (obras sociales) (Bensusán, 2016). En contraste, el sistema de RI en Chile es mucho menos favorable a los sindicatos. El código laboral chileno impuesto por la dictadura neoliberal de Pinochet (1973-1990) ha experimentado limitados cambios en las últimas décadas. La regulación laboral sigue promoviendo la negociación a nivel de empresa y la fragmentación de los sindicatos al permitir la formación de múltiples sindicatos dentro de los lugares de trabajo. Asimismo, hasta el día de hoy, la legislación restringe el derecho a huelga, permitiendo a las empresas realizar cualquier cambio necesario en los turnos de los no huelguistas para asegurar que la compañía pueda proporcionar servicios mínimos (Pérez Ahumada, 2023). Como resultado, el movimiento laboral es mucho más débil que en Argentina y tiene dificultades para llevar a cabo huelgas sin involucrar tácticas complementarias menos convencionales (Gutiérrez Crocco, 2020).

Asimismo, la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, tiene menos influencia política que su contraparte argentina, la CGT (Pérez Ahumada, 2023).

Desde una perspectiva más global, ambos países son interesantes de estudiar debido a que ellos representan, además, dos trayectorias diferentes de liberalización económica. Siguiendo la terminología de Thelen (2014), Chile es un ejemplo de “liberalización desreguladora”. Similar a lo que ocurrió en la década de 1980 en economías liberales de mercado como Estados Unidos y el Reino Unido, en Chile, la liberalización económica se logró a través del desplazamiento de instituciones previas creadas para coordinar las relaciones de mercado. En Chile, el proceso de desplazamiento institucional implicó un “ataque frontal” a la legislación laboral anterior, lo cual se materializó en 1979 con el establecimiento del Plan Laboral de 1979 (Pérez Ahumada, 2023). En contraste, en Argentina la liberalización económica fue más gradual. Al igual que en otros países de América Latina, la liberalización económica en Argentina se produjo a principios de la década de 1990, después de la transición democrática (Cook, 2007). Por ello, las políticas destinadas a desregular la economía y flexibilizar el mercado laboral fueron más disputadas y, en muchos casos, menos exitosas que en Chile (Pérez Ahumada, 2023; Cook, 2007). Por lo tanto, la liberalización de las RI en Argentina exhibió algunos elementos del camino de “dualización” identificado por Thelen (2014), ya que implicó la persistencia relativa de relaciones industriales coordinadas, pero en el contexto de una reducción en el número de empresas y trabajadores cubiertos por los acuerdos resultantes (Etchemendy, 2019).

Estrategia de recolección y análisis de datos

El estudio se centró en tres empresas de plataformas (Rappi, PedidosYa y UberEATS) y utilizó un enfoque de métodos mixtos. Primero, realizamos entrevistas semi-estructuradas a 62 personas repartidoras de plataformas en Santiago y Buenos Aires, entre octubre de 2020 y septiembre de 2023. La limitación a estas ciudades se debió a las restricciones

presupuestarias y de tiempo, así como al hecho de que ambos lugares concentran altas tasas de repartidores (la mayor en el caso de Chile, según Consejo Superior Laboral, 2023). Con todo, como veremos más adelante, utilizaremos otras estrategias para recolectar información respecto de las movilizaciones en otras ciudades.

Ejecutamos una estrategia de muestreo teórico (Rapley, 2014), de modo que la selección de los participantes buscó indagar en su vínculo con las actividades de protesta llevadas a cabo por las personas repartidoras en cada país analizado. Este método de selección no es probabilístico, de modo que no busca

ni permite representatividad poblacional, sino teórica. Por ello, se implementaron estrategias con el fin de evitar caer en sesgos de selección. Específicamente, incluimos en la muestra representantes por género, estatus migratorio y participación en protestas (ver Tabla 1). Incluimos personas que no participaron en protestas para identificar las oportunidades y barreras a la movilización más allá de las percibidas por quienes han estado más comprometidas. Dada la pandemia de COVID-19, la mayoría de las entrevistas se realizaron a través de *Zoom* o *WhatsApp* después de hacer el contacto inicial en la calle o a través de redes sociales.

Tabla 1. Muestra de entrevistas semi-estructuradas

	Chile	Argentina
Género		
Mujeres	6	6
Hombres	31	18
Estatus migratorio		
Inmigrante	27	14
Locales	10	10
Participación		
Sí	5	2
No	33	22
Total	38	24

Fuente: elaboración propia.

Segundo, llevamos a cabo un “Seguimiento” de 14 personas repartidoras durante 2021 (McDonal, 2005) en ambas capitales (ver Tabla 2). Dada la pandemia, esta estrategia consistió en realizar entrevistas recurrentes e intercambiar comunicación informal y material a través de *WhatsApp* con cada una de las personas participantes durante un mes.

La participación estuvo condicionada a la firma de un consentimiento informado, en que permiten

la utilización de la información que proveen en la medida que se resguarde su identidad, en un contexto de análisis científico. Por ello, se han implementado medidas como la innominación de la información aquí presentada, aludiendo únicamente a información relevante en términos muestrales y teóricos, como su género, su afiliación a organizaciones de repartidores, entre otros.

Tabla 2. Muestra de participantes en *shadowing*

	<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>
<i>Género</i>		
Mujeres	2	2
Hombres	4	6
<i>Estatus migratorio</i>		
Migrante	4	4
Locales	2	4
<i>Participación</i>		
Sí	5	4
No	1	4
<i>Total</i>	6	8

Fuente: elaboración propia.

A los datos cualitativos obtenidos de estas diferentes estrategias, aplicamos un análisis de contenido (Schreier, 2014). Primero, creamos una lista de códigos basada en los objetivos de la investigación y la revisión de la literatura. Segundo, creamos códigos emergentes para distinguir subcategorías dentro de cada código general.

Debido a la ausencia de datos administrativos respecto de las protestas entre 2018 y 2023, produjimos datos cuantitativos propios a partir de la codificación de noticias nacionales y locales incluidas en el archivo “*Google News*”. Gracias a esto pudimos ampliar la cobertura de nuestra investigación más allá de las capitales donde realizamos las entrevistas. Esta metodología ha sido ampliamente utilizada en la literatura de Movimientos Sociales porque, a pesar de generar sesgos debido al sub-reportaje de la prensa respecto de eventos menos disruptivos o locales, permite un análisis histórico e implica menos recursos que otros métodos como las entrevistas o encuestas

(ej, Ghigliani, 2009; Shorter y Tilly, 1985; Joyce et al. 2020). Además, cabe suponer que los sesgos en el reporte son similares en Chile y Argentina, por lo que esta limitación no debería afectar la comparación propiamente tal.

Con todo, para reducir los posibles sesgos, trabajamos con todos los medios cubiertos por el archivo mencionado, sin restringir la búsqueda a un solo periódico como otros estudios similares. Además, se utilizaron criterios de búsqueda amplios como para no excluir a priori eventos pequeños registrados por prensa. Por último, para complementar los datos, se revisaron las cuentas públicas de Twitter e Instagram de las organizaciones de trabajadores de plataformas que aparecían mencionadas en las noticias.

Debido a la poca cantidad de protestas en nuestra base de datos (n=57 eventos de protesta), los análisis presentados a continuación son sólo de tipo descriptivo.

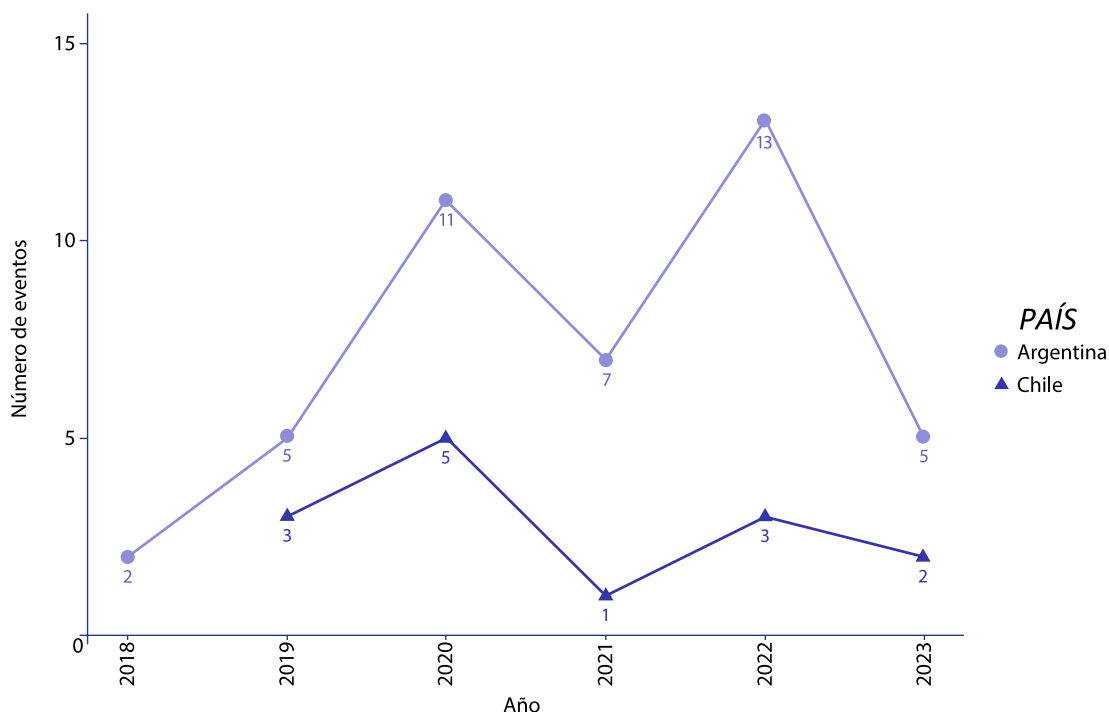
Resultados

Protestas y organizaciones en perspectiva comparada

La *Figura 1* muestra el número de protestas en Chile y Argentina desde 2018 hasta 2023. Considerando todo el periodo estudiado, Argentina ($n=43$) presenta un mayor número de protestas que Chile ($n=14$). En este país, las protestas comenzaron antes

que en Chile y llegaron a su pico el 2022, al término de la pandemia ($n=13$). En el 2023, experimentaron una caída, llegando al nivel de lo registrado el año anterior a la pandemia ($n=5$). Por el contrario, las movilizaciones de los grupos de repartidores en Chile alcanzaron su punto máximo en 2020 ($n=5$), durante el primer año de la crisis sanitaria. La incidencia de estas protestas el 2023 no alcanza el nivel alcanzado antes de la pandemia ($n=2$ versus $n=3$).

Figura 1. Número de protestas en Argentina y Chile



Fuente: elaboración propia.

Para analizar cómo ha evolucionado la conducción de estas protestas, distinguimos tres tipos de organizaciones. El primero son los sindicatos institucionales y preexistentes, como la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM) en Argentina, y la Central Unitaria de

Trabajadores (CUT) en Chile. El segundo tipo son las organizaciones informales o emergentes que surgieron con la llegada de las operaciones de plataformas de entrega a estos países. Este es el caso, por ejemplo, de SITRAREPA (Sindicato de Base de Trabajadores de Reparto por Aplicación)

en Argentina o RidersUnidosYa en Chile. Esta categoría incluye tanto organizaciones que buscan institucionalizarse como otras que no (Diana et al., 2023). Finalmente, el tercer tipo es el grupo que surge en el calor de la movilización sin nombre, liderazgo o estructura claros y sin continuidad en el tiempo.

Según nuestra base, los sindicatos tradicionales han desempeñado un papel menor en las protestas en Argentina (n=3). Hasta 2021, estas acciones fueron lideradas principalmente por organizaciones emergentes. Estas movilizaciones se caracterizan por buscar modificar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales del sector en general; abogar por sus demandas tanto ante a las plataformas como el gobierno (ej. IzquierdaWeb, 2022;); organizarse a nivel nacional (ej., Ámbito, 2021) y, en algunos casos, a nivel internacional (ej. La Nación, 2020);

El año 2022 reveló un cambio en el papel de las organizaciones emergentes en las protestas. Como muestra la *Figura 2*, el mayor número de eventos ese año fue liderado por grupos no organizados. A diferencia de las protestas lideradas por organizaciones, estas tienden a centrarse en la lucha por aumentos salariales y seguridad contra una plataforma en particular (ej. El1 Digital, 2022); son más espontáneas, violentas y fragmentadas en su naturaleza (ej. Pilar a Diario, 2022). No obstante, en 2023, las organizaciones emergentes mantuvieron su actividad, a la vez que se registró un evento de protesta liderado por grupos menos organizados y uno por sindicato.

La prensa da cuenta de una competencia importante entre las organizaciones emergentes y los sindicatos institucionales. Esta competencia no se da exclusivamente por la representación institucional (la personería gremial), también por la representación simbólica de los intereses de las personas trabajadoras de plataformas en el movimiento general. Por ejemplo, en 2020, la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR), que rechaza en principio la institucionalización, denunció

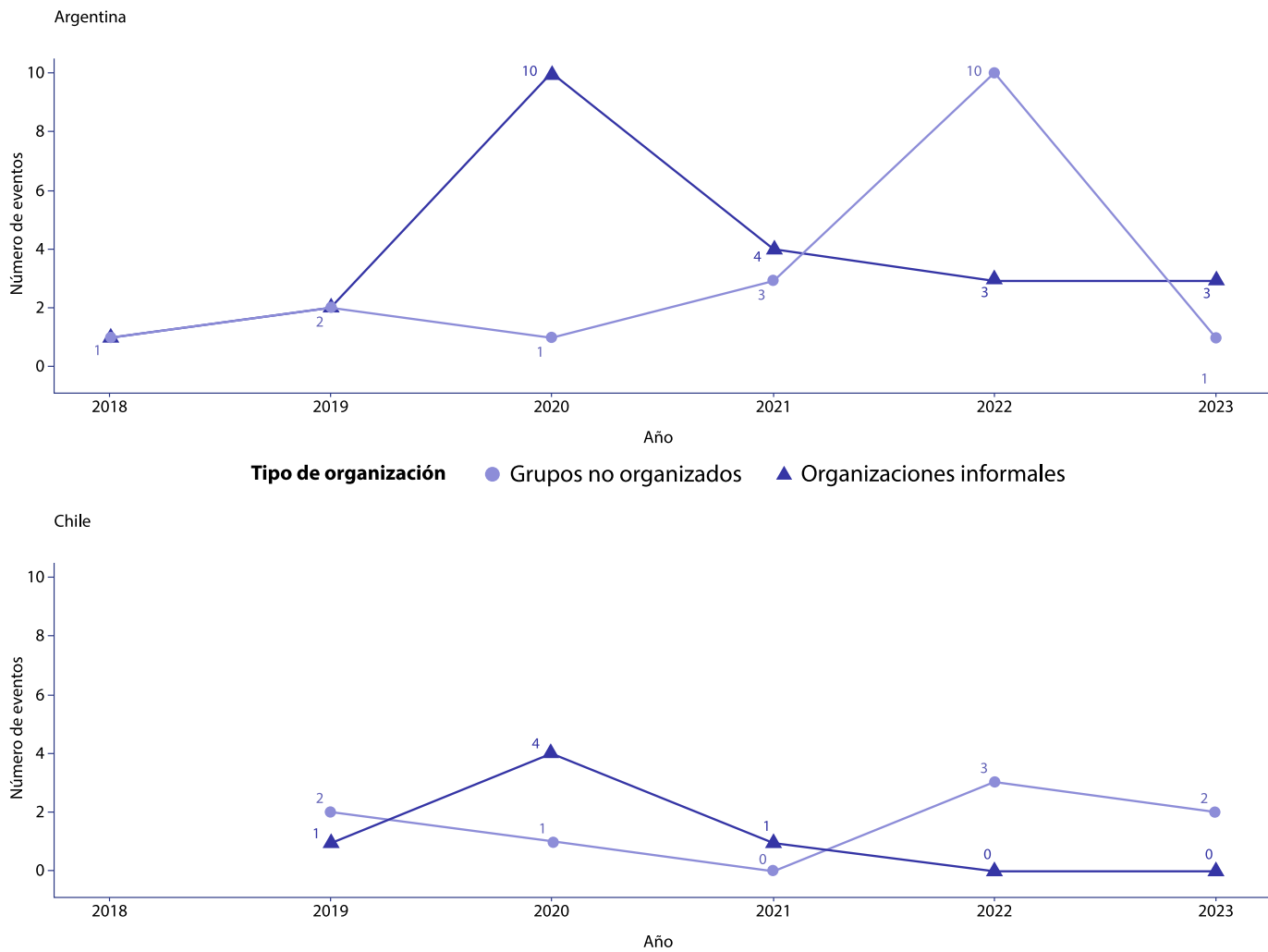
el ataque de un grupo de ASIMM para “censurar de manera burda y desesperada un movimiento independiente de lucha que ha estado surgiendo desde las bases” (ATR, 2016).

En contraste con Argentina, en el caso de Chile, el proceso de organización ha disminuido claramente en los últimos años. Hasta 2021, las protestas fueron lideradas principalmente por organizaciones emergentes como *Riders Unidos Ya*, *NiUnRepartidorMenos* y la Agrupación de *Repartidores Penquistas*. Estas protestas se dirigieron explícitamente tanto a las aplicaciones como al gobierno, exigiendo mejores condiciones de trabajo (ej. La Tercera, 2019). Algunos de estos eventos fueron parte de movilizaciones internacionales (ej. CUT, 2020) pero ninguno alcanzó una escala nacional. En 2020, con la ayuda de la CUT, algunas de estas organizaciones se asociaron y crearon MAREA (Mancomunal de Repartidores de Apps de Chile).

Sin embargo, en 2022, MAREA desapareció y las organizaciones mencionadas anteriormente se volvieron inactivas en redes sociales y en las calles. RidersUnidosYa es la única que todavía interactúa en su cuenta de Twitter; sin embargo, no se encontraron liderazgos ni acciones colectivas en 2022 y 2023. Esto es consistente con el hecho de que las protestas registradas estos dos años fueron realizadas por grupos a escala local y en contra de plataformas específicas.

En resumen, los datos muestran que mientras las personas que trabajan en plataformas de reparto aún protestan en las calles tanto en Chile como en Argentina, la intensidad de estas acciones ha decaído en ambos países después de la pandemia. Sin embargo, la actividad de protesta sigue siendo más fuerte en Argentina donde se mantienen los niveles de organización y movilización registrados antes de la pandemia. Por el contrario, en Chile, las organizaciones de repartidores desaparecieron y la CUT, si bien ha intentado revertir esta situación, como veremos más adelante, ha tenido dificultades.

Figura 2. Número de protestas por tipo de organización que conduce la acción



Fuente: elaboración propia.

Protestas y organizaciones en perspectiva comparada

Las entrevistas ayudaron a identificar obstáculos para la movilización que están presentes tanto en Santiago como en Buenos Aires. La vulnerabilidad de las personas migrantes en situación irregular; la falta de alternativas reales de trabajo; el control algorítmico que aísla y fuerza a las personas a aceptar pedidos de manera constante; la satisfacción con los ingresos y la flexibilidad que las plataformas brindan,

son algunas de las razones por las cuales las personas en estas aplicaciones prefieren evitar las protestas. Sin embargo, las entrevistas también sugieren que el sistema de RI es clave para entender la mayor dificultad de las organizaciones para sobrevivir y movilizarse en Chile.

En Santiago, las personas que trabajan en reparto creen que movilizarse en este contexto no garantizará cambios en sus condiciones laborales. El sentimiento de que los costos de movilizarse son mayores que los

beneficios es ampliamente compartido, incluso por quienes han participado en protestas.

En efecto, las plataformas son vistas como un *“monstruo difícil de vencer”* (Hombre, inmigrante, plataforma chilena), y los logros obtenidos por las movilizaciones son considerados escasos o inexistentes. Por eso, estas personas tienden a valorar más la ayuda mutua que la acción sindical. Como uno de los entrevistados afirma: *“En general, las organizaciones son buenas, pero principalmente para ayudar cuando ocurren accidentes (...) Pero no para luchar contra los empleadores. No he visto que salga nada de eso”* (Hombre, local, plataformas chilenas).

Asimismo, a diferencia de lo que se observa en Buenos Aires, las personas entrevistadas no tienen una evaluación ni negativa ni positiva de estas organizaciones porque generalmente no las conocen. Las referencias a la CUT o a las organizaciones de repartidores que han liderado las protestas son raras.

Los obstáculos que imponen la regulación a la formación de un sindicato con derechos de negociación son conocidos y aumentan la sensación de impotencia entre las personas que han participado en las movilizaciones o que están intentando organizar a la fuerza de trabajo en el sector. Como plantea un antiguo dirigente:

“Primero, queríamos ver la posibilidad de formar un sindicato. Pero nos dimos cuenta y llegamos a la conclusión de que no teníamos forma de probar que éramos trabajadores de aplicaciones con un contrato que nos permitiera formar un sindicato de repartidores con documentos [...] Así que formamos una organización no sindical, pero sabíamos que no tenía el peso para luchar contra la empresa o para poder hablar con ellos” (Hombre, local, dirigente de una organización, plataformas chilenas).

La nueva ley de trabajo de plataformas reconoció el derecho de las personas que trabajan para estas aplicaciones a sindicalizarse aun cuando siguen

siendo consideradas independientes. Sin embargo, no garantizó el fuero o protección para quienes asumen el liderazgo de estas organizaciones ni la negociación colectiva con las plataformas. En palabras de una dirigente de la CUT:

“Entonces, es súper frustrante no poder organizarlos. Y finalmente, cuando lo logras, cuando formalizas un sindicato, tú te encuentras con la realidad de que no sirve de nada, porque el concepto de negociación como ‘independientes’ y ‘otros’ o como lo queramos llamar no existe si no es por la bondad de la otra parte. Entonces, estamos ahí en la misma. (...)” (Mujer, dirigente, CUT).

La desprotección legal de quienes se movilizan sumada a la vulnerabilidad social de las personas migrantes que se ocupan en este sector han dificultado la campaña de la CUT por reorganizar al sector. Como relata la misma dirigente:

“Antes me paraba casi hasta donde estaban los chicos: ‘¿ustedes tienen algún tipo de organización?’ Entonces sospechan que uno era infiltrado o sapo [de la plataforma]. Cuando yo lo empecé a hacer, el tema era más sensible, porque si a los bloqueaban se quedaban sin trabajo en la pandemia. [...] Ellos se organizan para protegerse, eso está súper claro, pero más allá no ... Yo los entiendo absolutamente, no es llegar y decir: ‘me voy a organizar’ porque ‘¿si me bloquean? ¿dónde voy a comprar otra cuenta? ¿cómo vuelvo a entrar? ¿dónde entro?’. Entonces, es complejo para el que se muestra. El último [dirigente] que teníamos se fue a Perú por problema familiar. [...] Me dijo que hay una persona que quedó a cargo de la organización. Pero la chocaron dos días antes. Es una tragedia tras otra. Quedó hospitalizado y no tiene nadie que le pague la operación, lo chocaron y le rompieron la pierna. Uno entiende la dificultad de la organización”.

El temor a las prácticas antisindicales es transversal a las personas entrevistadas en Santiago. Varias relatan que las plataformas han desarrollado una política de persecución y sanciones hacia las personas que participan en protestas. En palabras de uno de los dirigentes entrevistados:

“El año pasado [2020] sufrimos una persecución brutal porque comenzamos a ser muchos, más de 80 compañeros, y nos persiguieron durante un mes, entrevistando a cada repartidor, preguntando quiénes eran los miembros o quién era el líder [de nuestra organización]. Me desconectaron porque me identificaron como el portavoz, el presidente del grupo, y luego a otro chico que era el secretario, y luego a otros cuatro chicos que no eran miembros del grupo, pero asumieron erróneamente que lo eran [...] También invadieron mis redes sociales para verificar si yo era el portavoz del grupo [...]. (...) Después de los despidos, atravesamos tiempos difíciles, la mayoría dejó el grupo, y terminamos siendo muy pocos” (Hombre, local, dirigente, plataformas chilenas).

Historias como esta han circulado por las redes de repartidores y son una de las razones principales por las cuales algunas personas evitan protestar en Santiago. Como señala una entrevistada: *“No, yo no hago eso, no hago eso, porque desafortunadamente, las aplicaciones se enteran y te pueden bloquear. Así que trato de no participar en ninguna de esas cosas”* (Mujer, migrante, plataforma chilena). Este tipo de testimonios da cuenta de la desconfianza que existe respecto a la capacidad del sistema de proteger a las personas que optan por movilizarse.

En contraste, las personas entrevistadas en Buenos Aires muestran una mayor confianza en la acción colectiva. Incluso quienes no han participado en las protestas reconocen que esta actividad puede ayudar a las personas *“a ganar batallas”*. Como uno de los entrevistados señala: *“Nunca me uní a las movilizaciones. Pero me pongo en el lugar de las personas que lo hacen. Creo que es muy bueno que lo*

hagan. En su momento, fue muy útil que estuvieran allí” (Hombre, local, plataforma argentina). En un sistema de RI que históricamente ha sido favorable a la acción colectiva, no es sorprendente que la población argentina esté acostumbrada y confíe en estas prácticas.

No obstante, las entrevistas dejan ver la desconfianza que generan los sindicatos institucionales en este contexto. Estas organizaciones y sus dirigentes son vistos como agentes que *“sólo quieren dinero”*, y que *“pactarían con las plataformas y dejarían a los del sindicato en la misma situación”* (Mujer, migrante, Argentina). Mientras que algunos repartidores entrevistados provenientes de Venezuela, justifican su desconfianza en la experiencia que tuvieron en su país de origen, las personas locales, critican los privilegios de los sindicatos que poseen la personería gremial. Los conflictos públicos entre ASIMM y las organizaciones emergentes por la representación de este nuevo sector han fomentado este rechazo. Como señala una repartidora que participó en algunas protestas:

“A mí me sirve trabajar, yo no me quiero enriquecer siendo sindicalista, a mí me sirve el trabajo, yo quiero que me paguen lo que me merezco, nada más, y porque los sindicatos siempre tienen algo sucio encima y realmente no me interesa, yo trabajo en esto, porque es una necesidad” (Mujer, local, plataformas argentinas).

En respuesta a la pregunta por las reacciones de las plataformas a las protestas, buena parte de las personas entrevistadas en Buenos Aires señalaron no estar al tanto de sanciones. Otras reportaron prácticas anti-sindicales *“suaves”*, como incentivos monetarios para que las personas repartidoras se conecten los días de las movilizaciones. Mientras que investigaciones previas han documentado prácticas más agresivas, como el bloqueo de las cuentas de las personas participantes de las protestas (Diana et al. 2022), nuestra investigación sugiere que estas prácticas son menos conocidas o generan menos

miedo en el contexto argentino que en el chileno.

Discusión y conclusión

Los hallazgos de nuestra investigación muestran que la movilización de repartidores de plataformas ha evolucionado de manera desigual en Chile y Argentina después de la pandemia de COVID-19. En Argentina, las organizaciones emergentes se han mantenido activas y han contribuido a la continuidad de las protestas que buscan reivindicar condiciones laborales mejores en el sector. De la misma manera, la competencia entre estas organizaciones y los sindicatos tradicionales que quieren representar a las personas que trabajan en plataformas se ha mantenido en el tiempo. Por el contrario, en Chile, la movilización y el proceso de organización parecen haberse debilitado. Las organizaciones que habían conducido las protestas durante el primer año de la pandemia desaparecieron y la CUT ha experimentado dificultades para revertir esta desorganización.

Estas diferencias no pueden explicarse por la nueva ley que se implementó en Chile en el 2022 y por la ausencia de regulación en Argentina. Como señalamos, la ley chilena no ha tenido un impacto significativo en las condiciones de trabajo del sector, por lo que no ha solucionado las demandas que justificaron la movilización en un principio. Asimismo, el limitado efecto de las primeras paralizaciones en Argentina no ha sido razón suficiente para debilitar el proceso de movilización en este sector.

La desigual evolución de las protestas tampoco puede explicarse examinando exclusivamente la desorganización en Chile y el tesón de las organizaciones de repartidores en Argentina. Evidentemente, las organizaciones juegan un rol fundamental para el mantenimiento de la acción colectiva (De la Porta y Diani, 2006), pero las diferencias nacionales en el proceso de organización deben ser explicadas.

Nuestra investigación refuerza la expectativa de que los sistemas de RI son uno de los elementos de contexto que afectan la evolución de las protestas en las plataformas digitales de reparto. En Chile, tanto

dirigentes como repartidores saben que este sistema descentralizado ofrece limitadas garantías para que obtengan mejoras sustantivas en las condiciones de trabajo. Domina la impresión de que la institucionalización del conflicto no es una vía más segura y efectiva que las protestas realizadas anteriormente. En un contexto así perfilado, donde pelear fuera o dentro del sistema no genera diferencias significativas, las motivaciones para que las organizaciones sigan incentivando las protestas o para que las personas participen en estas acciones luego de haberlo hecho infructuosamente por un tiempo, son débiles. Incluso las motivaciones para continuar organizándose se diluyen. La desconfianza en la acción colectiva, común en sistemas de RI descentralizados como el chileno donde la percepción de instrumentalidad sindical es baja (Visser, 2002; Scheuer, 2011; Schnabel, 2013), gana fácilmente terreno.

En cambio, en Argentina, el impulso de las organizaciones emergentes a “autopreservarse” (De la Porta y Diani, 2006) luego de la movilización intensiva de la pandemia ha demostrado ser mayor, lo que a su vez ha favorecido la continuidad de las protestas. Este impulso puede vincularse con el sistema de RI centralizado que domina en este país pues las organizaciones emergentes saben que la obtención de la personería gremial les permitiría acceder a recursos de poder que podrían mejorar de manera significativa las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras. Como los sindicatos institucionales tradicionales tampoco quieren perder los beneficios que este sistema les ofrece y se oponen a las organizaciones emergentes, estas últimas son empujadas a intensificar su actividad.

El sistema de RI argentino también justifica, de cierta manera, la continuación del impulso combativo de las organizaciones emergentes que no están interesadas en institucionalizarse: la confianza de las personas en la acción colectiva y el descrédito de los sindicatos institucionales, asociados al sistema argentino (Marticorena 2020; Pérez Ahumada & Carrasco, 2024), refuerzan la motivación de estas organizaciones a luchar por representar los intereses

de las personas que trabajan en plataformas en la periferia del sistema.

Con todo, la influencia del sistema de RI sobre las protestas no debe interpretarse como determinista o lineal. La continuidad de la protesta en ambos contextos también depende de la evolución de otros factores internacionales, nacionales y locales que no fueron abordados en este artículo, como las dinámicas migratorias, las culturas militantes, las luchas mismas de las organizaciones o el debate legislativo. Asimismo, existen condiciones que pueden generar diferencias en las dinámicas de protesta al interior de cada país estudiado: los sistemas de RI nacionales pueden expresarse de manera diferente en las distintas regiones, debido al complejo entramado de relaciones sociales y productivas locales (Raini, Herod y McGrath, 2007); La respuesta de las personas repartidoras a estas restricciones y oportunidades institucionales pueden variar según la cultura laboral local (ej. Delfino et al. 2023); A nivel intra-grupal pueden aparecer diferencias debido a la particular posición de cada sujeto en la “matriz de dominación” (Collins, 2000). No obstante, esta complejidad del fenómeno no impide que, como se ha mostrado en este artículo, las características nacionales de los sistemas de RI establezcan opciones limitadas pero diversas de acción, sean consideradas por las personas y organizaciones e incidan de manera más o menos consciente en sus decisiones.

La decisión de centrar el foco del análisis en el influjo del sistema nacional de RI en las protestas es instrumental y no busca negar la importancia de la agencia o de otras instituciones en el fenómeno estudiado. Más bien, es una estrategia para situar la acción colectiva de este sector de manera más clara en el contexto específico de las regulaciones nacionales de cada país. Este nivel de reglas, si bien no es el único que incide en el comportamiento de estas personas y sus organizaciones, es importante porque desempeña el papel clave de “medio y comadrona en los procesos de creación de instituciones, sobre todo entre partes con intereses divergentes (...)” (Müller-Jentsch, 2004: 28). Futuras investigaciones

deberán ahondar en otros factores de contexto y en las diferencias internas mencionadas para entender cómo cada uno de ellos interactúa con el efecto observado de los sistemas de RI en la deriva de las movilizaciones de las personas trabajadoras de plataformas.

La metodología utilizada presenta limitaciones que pueden ser subsanadas en investigaciones futuras que gocen de más recursos y tiempo para profundizar y expandir los hallazgos mencionados. Por ejemplo, sería deseable llevar a cabo un estudio longitudinal con los mismos sujetos para ver cómo los cambios en la legislación o la ocurrencia de las protestas afectan las percepciones de las personas que trabajan en plataformas respecto a las protestas. Asimismo, pese a los resguardos tomados y detallados anteriormente, es de esperar que el número de protestas esté subestimado dados los sesgos que presenta la cobertura de los medios de comunicación. Futuras investigaciones podrían completar estos datos con análisis de redes sociales o aplicación de encuestas. También podrían ampliar la comparación a otros países de manera de producir un volumen mayor de datos que permita hacer ejercicios estadísticos más sofisticados para medir el influjo de sistemas de RI en las protestas de personas que trabajan en plataformas.

Con todas sus limitaciones, este artículo debe entenderse como una exploración y como una invitación al mundo académico a considerar que la cuestión de cómo han emergido las movilizaciones en el sector de plataformas difiere de la cuestión de cómo estas movilizaciones han evolucionado a lo largo del tiempo. Creemos que la literatura reciente ha contribuido a crear una imagen un poco optimista y universalista de las movilizaciones de las personas trabajadoras de plataformas, al dejar de lado el problema de la desigual evolución de estas acciones colectivas en el tiempo. En contraste, en este artículo, hemos querido enfatizar la idea de que los contextos nacionales importan para entender los conflictos laborales en las plataformas digitales. El rol que juegan los sistemas de RI en la evolución de las

protestas demuestra la necesidad de proporcionar un análisis más situado e integrador que complemente enfoques que ponen atención en la agencia y los aspectos globales de la acción colectiva en las plataformas digitales, con enfoques más institucionales que subrayen los aspectos más locales de esta problemática.

Referencias

- Ámbito. (2021, 2 de marzo). Repartidores de PedidosYa y Rappi realizarán un paro nacional el jueves. *Ámbito*. Disponible en: <https://www.ambito.com/negocios/repartidores/pedidosya-y-rappi-realizaran-un-paro-nacional-el-jueves-n5173638>
- ATR - Trabajadorxs de Reparto [@agrupacionatr]. (2020, 16 de julio). URGENTE! DIFUNDIR! Una patota del sindicato ASIMM nos atacó brutalmente, intentando censurar de manera burda y desesperada a un movimiento. [Tweet]. X (Antes Twitter). <https://twitter.com/agrupacionatr/status/1jigze3xjk>
- Bensusán, Graciela. (2016). Organizing workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The authoritarian-corporatist legacy and old institutional designs in a new context. *Theoretical Inquiries in Law*, 17(1), 131–161.
- Bessa, Ioulia, Joyce, Simon, Neumann, David, Stuart, Mark, Trappmann, Vera, & Umney, Charles. (2022). A global analysis of worker protest in digital labour platforms. *ILO Working Paper 70*. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/global-analysis-worker-protest-digital-labour-platforms>
- Brandl, Bernd, & Traxler, Franz. (2010). Labour Conflicts: A Cross-national Analysis of Economic and Institutional Determinants, 1971-2002. *European Sociological Review*, 26(5), 519–540.
- Cant, Callum, & Woodcock, Jamie. (2020). Fast Food Shutdown: From disorganisation to action in the service sector. *Capital & Class*, 44(4), 513–521.
- Centro de Políticas Públicas. (2023). *Evaluación de implementación y resultados de la ley N°21.431, de trabajadores de plataformas digitales, en Uber y Uber Eats*. PUC. Recuperado el 10 de septiembre de 2024, de <https://politicaspublicas.uc.cl/publicacion/evaluacion-de-implementacion-y-resultados-de-la-ley-n21-431-de-trabajadores-de-plataformas-digitales-en-uber-y-uber-eats/>
- Cini, Lorenzo, & Goldmann, Bartek. (2021). The worker capabilities approach: Insights from worker mobilisations in Italian logistics and food delivery. *Work, Employment and Society*, 35(5), 948–967.
- Collins, Patricia Hill (Ed.). (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Nueva York: Routledge.
- Consejo Superior Laboral. (2024). *Evaluación implementación de la Ley 21.431, que modifica el Código del Trabajo, regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios*. Recuperado el 10 de septiembre de 2024 de https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Informe_Implementacion_Ley21.431_CSL2024.pdf
- Cook, Maria Lorena. (2007). *The Politics of Labor Reform in Latin America: Between Flexibility and Rights*. University Park, PA: The Pennsylvania State University Press.
- CUT. (2020, 29 de mayo). *Trabajadores de PedidosYa presentan demanda colectiva por despidos injustificados y falta de regulación en la relación laboral*. CUT.cl. <https://cut.cl/2020/05/29/trabajadores-de-pedidosya-presentan-demanda-colectiva-por-despidos-injustificados-y-falta-de-regulacion-en-la-relacion-laboral/>
- De la Porta, Donatella, & Diani, Mario. (2006). *Social Movements: An Introduction* (2ª ed.). Blackwell Publishing.
- De Stefano, Valerio. (2016). The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig economy». *Conditions of Work and Employment Series*, 71.
- Delfino, Andrea, Sperati, Esteban, Theiler, Julieta, & Claussen, Paulina. (2023). Las transformaciones en la conflictividad laboral protagonizada por trabajadores de plataformas de reparto en la

- postpandemia: El caso de las ciudades de Rosario y Santa Fe. *Laboratorio: Revista de Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social*, 33, 36-57.
- Diana-Menéndez, Nicolás, Haidar, Julieta, & Arias, Cora. (2023). Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto: Un análisis desde la teoría de los recursos de poder. *Revista de Sociología*, 108(1), e3044–e3044.
- Doorn, Niels. (2020). At what price? Labour politics and calculative power struggles in on-demand food delivery. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 14(1), 136-149.
- El1 Digital. (2022, 27 de mayo). Cansados de los asaltos, repartidores se manifestaron para pedir más seguridad. *El1 Digital*. <https://www.el1digital.com.ar/municipios/ituzaingo/cansados-de-los-asaltos-repartidores-se-manifestaron-para-pedir-mas-seguridad/>
- Esser, Ingrid, & Olsen, Karen. (2012). Perceived job quality: Autonomy and job security within a multi-level framework. *European Sociological Review*, 28(4), 443–454.
- Etchemendy, Sebastián. (2019). The rise of segmented neo-corporatism in South America: Wage coordination in Argentina and Uruguay (2005-2015). *Comparative Political Studies*, 52(10), 1427–1465.
- Gandini, Alessandro (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human relations*, 72(6), 1039-1056.
- Ghigliani, Pablo (2009). Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas, *Conflicto Social*, 2(2), 75-97.
- Giddens, Antony (1984). The constitution of society: Outline of the theory of structuration. *Polity*.
- Gutiérrez Crocco, Francisca & Atzeni, Maurizio (2022). The effects of the pandemic on gig economy couriers in Argentina and Chile: Precarity, algorithmic control and mobilisation, *International Labour Review*, 161(3), 441–461.
- Gutiérrez-Crocco, Francisca (2020). Contesting the Neoliberal Order through Legal Mobilisation: The Case of Chilean Unions, *Journal of Latin American Studies*, 52(3), 575–599.
- Gutiérrez-Crocco, Francisca & Jordana, Claudia (2024). Becoming a union leader in an unfavourable industrial relations system. *Journal of Industrial Relations*, 66(1), 56-78.
- Haidar, Julieta (2021). Las/os trabajadoras/es de reparto y sus condiciones laborales. En Haidar, Julieta, Diana, Nicolás, Bordarampé, Gastón, Ailen, Milagros & Arias, Cora. *Las plataformas de reparto en Argentina: entre el cambio de gobierno y la pandemia*. (pp. 27-33). Buenos Aires: UMET - CITRA.
- Hipp, Lena & Givan, Rebecca (2015). What Do Unions Do? A Cross-National Reexamination of the Relationship between Unionization and Job Satisfaction. *Social Forces*, 94(1), 349–377.
- Howcroft, Debra., & Bergvall-Kåreborn, Birgitta. (2019). A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21-38.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2023). Boletín Estadístico: Empleo Trimestral: Trimestre móvil julio-septiembre 2023 (Número de informe 300). Recuperado el 10 de septiembre de 2024 de https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/nacional/ene-nacional-300.pdf?sfvrsn=a092d3b6_8
- IzquierdaWeb. (2022, December 6). El SiTraRepA movilizó por su reconocimiento, por la organización de los trabajadores precarizados. *Izquierda Web*. <https://izquierdawe.com/el-sitrapa-movilizo-por-su-reconocimiento-por-la-organizacion-de-los-trabajadores-precarizados/>
- Joyce, Simon, Neumann, Dennis, Trappmann, Vera & Umney Charles (2020). A Global Struggle: Worker Protest in the Platform Economy. *European Economic, Employment and Social Policy*, 2, 1-6.
- Joyce, Simon; Umney, Charles; Whittaker, Xanthe & Stuart, Mark (2023). New social relations of digital technology and the future of work: Beyond technological determinism. *New Technology, Work and Employment*, 38(2), 145-161.

- Katz, Harry, & Wailes, Nick. (2014). Convergence and divergence in employment relations. En A. Wilkinson, G. Wood, & R. Deeg (Eds.), *The Oxford Handbook of Employment Relations* (pp. 42–61). Oxford: Oxford University Press.
- Kaufman, Bruce (Ed.). (2004). *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*. Cornell University Press.
- Kenworthy, Lane (2003). Quantitative Indicators of Corporatism. *International Journal of Sociology*, 33(3), 10–44.
- Kollmeyer, Christopher & Peters, John (2019). Financialization and the Decline of Organized Labor: A Study of 18 Advanced Capitalist Countries, 1970–2012. *Social Forces*, 98(1), 1–30.
- Korpi, Walter y Shalev, Michael (1979) Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies, *The British Journal of Sociology*, 30(2), 164–187.
- La Nación (2020, 22 de abril). Paro de repartidores. Trabajadores de apps reclaman más ingresos y mejores condiciones. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/economia/paro-repartidores-trabajadores-reclaman-mas-ingresos-mejores-nid2356876/>
- La Tercera. (2019, 1 de marzo). Repartidores de Uber Eats realizaron primera protesta masiva en Chile. *La Tercera*. <https://www.latercera.com/nacional/noticia/uber-eats-repartidores-protesta/551509/>
- Malik, Fareesa, Heeks, Richard, Masiero, Silvia & Nicholson, Brian (2021). Digital labour platforms in Pakistan: institutional voids and solidarity networks, *Information Technology & People*, 34(7), 1819–1839.
- Marticorena, Clara (2020). Negociación colectiva y conflicto laboral en Argentina (2003-2015): Entre la rutinización y la activación de las bases obreras. *Izquierdas*, 49, 2000–2020.
- Müller-Jentsch, Walther. (2004). Theoretical approaches to industrial relations. En B. Kauffman (Ed.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship* (pp. 1-40). Champaign, IL: Industrial Relations Research Association.
- Newlands, Gemma (2021). Algorithmic surveillance in the gig economy: The organization of work through Lefebvrian conceived space, *Organization Studies*, 42(5), 719–737.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023, 3 de junio). Las plataformas digitales ocupan a 160.000 trabajadores en Argentina. <https://www.ilo.org/>
- Pérez Ahumada, Pablo (2023). *Building Power to Shape Labor Policy: Unions, Employer Associations, and Reform in Neoliberal Chile*. The University of Pittsburgh Press.
- Pérez Ahumada, Pablo (2024). Class, union membership, and organizational commitment: A multilevel analysis of 28 countries. *Economic and Industrial Democracy*, 45(1), 219–245.
- Pérez Ahumada, Pablo, & Carrasco, Kevin. (2024). Política de clases y confianza en los sindicatos en América Latina. *Latin American Research Review*. Versión online-first.
- Pérez Ahumada, Pablo & Ocampo, Gino (2023). Conflictividad laboral en contextos de fragmentación y pluralismo sindical. Análisis empírico del caso de Chile. *Revista Internacional Del Trabajo*, 142(3), 499–521.
- Pilar a Diario. (2022a, 17 de octubre). Trabajadores de Pedidos Ya levantaron el corte de la Ruta 8. *Pilar a Diario*. <https://www.pilaradiario.com/informacion-general/2022/10/17/trabajadores-de-pedidos-ya-levantaron-el-corte-de-la-ruta-123068.html>
- Polkowska, Dominika (2021). Unionisation and mobilisation within platform work: towards precarisation—a case of Uber drivers in Poland, *Industrial Relations Journal*, 52(1), 25–39.
- Rapley, Tim. (2014). Sampling strategies in qualitative research. En U. Flick (Ed.), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis* (pp. 49-63). Londres: SAGE.
- Rosenblat, Alex & Stark, Luke. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758-3784.

- Scheuer, Steen (2011). Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis. *European Journal of Industrial Relations*, 17(1), 57–73.
- Schnabel, Claus (2013). Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 19(3), 255–272.
- Schreier, Margrit. (2014). Qualitative content analysis. En U. Flick (Ed.), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis* (pp. 170-183). Londres: SAGE Publications Ltd.
- Shorter, Edward & Tilly Charles (1985). *Las huelgas en Francia, 1830-1968*. Francia: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Soriano, Cheryl y Cabañes, Jason (2020). Entrepreneurial solidarities: Social media collectives and Filipino digital platform workers, *Social Media+ Society*, 6(2).1-11
- Srnicek, Nick. (2017). The challenges of platform capitalism: Understanding the logic of a new business model. *Juncture*, 23(4), 254-257.
- Stewart, Paul; Shanahan, Genevieve & Smith, Mark (2020). Individualism and collectivism at work in an era of deindustrialization: Work narratives of food delivery couriers in the platform economy, *Frontiers in Sociology*, 5(49),1-14 .
- Subsecretaría del Trabajo (2023). *Informe sobre la situación del empleo de trabajadores/as de plataformas digitales de servicios regulados por la Ley 21.431*. Unidad de Estudios. Recuperado el 10 de septiembre de 2024 de <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2023/05/Informe-sobre-la-situacion-del-empleo-de-trabajadores-as-de-plataformas-digitales-de-servicios-regulados-por-la-Ley-21.431.pdf>
- Tassinari, Arianna & 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.
- Thelen, Kathleen (2014). Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity. *Cambridge Studies in Comparative Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Traxler, Franz; Blaschke, Sabine & Kittel, Bernhard (2001). *National labour relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change, and performance*. Oxford University Press.
- Van Dijck, José, Poell, Thomas & De Waal, Martijn (2018). *The platform society: Public values in a connective world*. Oxford university press.
- Van Doorn, Niels (2017). Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the “on-demand” economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898-914.
- Vandaele, Kurt (2018). Will trade unions survive in the platform economy. Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe. Working Paper, European Trade Union Institute.
- Visser, Jelle (2002). Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 403–430.
- Webster, Edward; Carmen, Ludwig; Masikane, Fikile & Spooner, Dave (2021). Beyond traditional trade unionism: innovative worker responses in three African cities, *Globalizations*, 18(8), 1363–1376.
- Wells, Katie J., Atttoh, Kafui Ablode, & Cullen, Declan. (2021). “Just-in-Place” labor: Driver organizing in the Uber workplace. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 53(2), 315–331.
- Wood, Alex J., Martindale, Nicholas & Lehdonvirta, Vili (2021). Dynamics of contention in the gig economy: rage against the platform, customer or state? New Technology, *Work and Employment*, 38(2), 330-350.
- 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

FRANCISCA GUTIÉRREZ-CROCCO es profesora asociada del Instituto de Gobierno y Asuntos Públicos de la Universidad Austral de Chile (UACH) e investigadora en el Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social (COES). Es doctora en sociología por la École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS). Sus principales áreas de investigación comprenden las relaciones laborales, las transformaciones del trabajo y los estudios críticos de la gestión.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Gutiérrez-Crocco Francisca y Jordana Claudia (2023) Becoming Union Leader in an Unfavorable Industrial System. *Journal of Industrial Relations*, 66(1), 56-78
2. Gutiérrez-Crocco Francisca; Martin Angel; y Godoy Andrés (2023) The impact of remote work on managerial compliance: changes in the control regime over line managers. *Work, Employment and Society*, 38(2): 527-548

PABLO PÉREZ-AHUMADA es profesor asistente del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile e investigador en el Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social (COES). Es Doctor en Sociología de la Universidad de California, San Diego. Sus áreas de investigación comprenden: clases sociales, trabajo y relaciones laborales y conflicto político, con un especial foco en América Latina.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Pérez Ahumada, Pablo (2023). *Building Power to Shape Labor Policy*. Pittsburgh, PA: The University of Pittsburgh Press
2. Pérez Ahumada, Pablo (2023). Class politics, collective labor rights, and worker-management conflict in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 29(3): 197–219

NICOLÁS GODOY MÁRQUEZ es sociólogo de la Universidad de Chile, y analista socioeconómico del Subdepartamento de Estadísticas Estructurales del Trabajo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Su interés investigativo se centra en las relaciones laborales y de clase. Actualmente se desempeña como técnico en la Encuesta Laboral (Encla), ejecutada conjuntamente por el INE y la Dirección del Trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Este artículo fue posible gracias al apoyo del Fondo de Financiamiento de Centros de Investigación en Áreas Prioritarias (ANID-FONDAP 15130009), del Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT 1210338) y del Programa de Iniciativa Científica ANID-Milenio (NCS2024_021).

Derechos en la Encrucijada: el Trabajo en Plataformas de Reparto en Argentina y Brasil

Rights at a Crossroads: Platform Delivery Work in Argentina and Brazil

Andrea Del Bono

CONICET/Universidad Nacional Arturo Jauretche
Buenos Aires, Argentina

adelbono@unaj.edu.ar

<https://orcid.org/0000-0002-1591-6017>

Alisson Droppa

CONICET/Universidad Nacional Arturo Jauretche
Buenos Aires, Argentina

alisson.droppa@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6568-9871>

Resumen: Este artículo analiza la transformación del trabajo impulsada por la economía de plataformas, centrándose en las plataformas digitales de reparto en Argentina y Brasil. Las innovaciones tecnológicas han creado un vacío legal y una precarización laboral significativa, especialmente para quienes trabajan para las aplicaciones de *delivery*. En el texto se analizan las tensiones entre las empresas y los trabajadores en cuanto a la regulación laboral, y a través de una metodología cualitativa y exploratoria, las decisiones judiciales y propuestas legislativas en ambos países, destacando la falta de consenso en la clasificación de la relación laboral. Los resultados muestran la importancia de avanzar en una regulación que proteja los derechos de los trabajadores en el contexto de la economía digital.

Palabras clave: plataformas digitales de reparto, repartidores, relación laboral, decisiones judiciales, regulación del trabajo.

Abstract: This article analyzes the transformation of work driven by the platform economy, focusing on digital delivery platforms in Argentina and Brazil. Technological innovations have created a legal vacuum and significant job insecurity, especially for those who work for delivery applications. The text analyzes the tensions between companies and workers regarding labor regulation, as well as judicial decisions and legislative proposals in both countries, through a qualitative and exploratory methodology. We highlight the lack of consensus in the classification of the employment relationship. The results show the importance of advancing regulation that protects workers' rights in the context of the digital economy.

Keywords: digital delivery platforms, delivery workers, employment relationship, judicial decisions, labor regulation.

Introducción

Las innovaciones tecnológicas recientes y en especial los cambios productivos y organizacionales que conlleva el desarrollo de las plataformas digitales de trabajo han transformado las formas de explotación de la mano de obra y provocando cambios profundos en el contexto regulatorio, especialmente en relación con el prototipo normativo y la calificación jurídica de las nuevas realidades laborales que se desarrollan en el seno de la economía de plataformas (Baylos, 2022). Lo que se plantea es una ruptura radical con respecto a cualquier modelo regulatorio anterior ya que no solo se deslocaliza o mediatiza la relación laboral, sino que directamente se niega (Etchemendy et al., 2022). En particular, en el caso de las plataformas de reparto de productos que atraen aquí nuestra atención, existe amplio consenso en que se trata de una actividad en la que predomina la precarización laboral y en la que los derechos laborales se encuentran vulnerados. Dicha precariedad es totalmente compatible y funcional con el modelo de negocios de las empresas, tanto en su dimensión económica como tecnológica, basado en el traslado de los costos y riesgos asociados con el trabajo a las personas que se desempeñan como repartidores (Del Bono, 2022). Este modelo, aunque eficiente y rentable para las plataformas, ha generado controversias y debates sobre la precariedad laboral, la falta de beneficios y protección para los trabajadores, y la legalidad de clasificar a los repartidores (*riders*) como contratistas independientes en lugar de empleados.

Aunque en la mayoría de los países actualmente prevalece una situación de elevada precariedad en el ámbito de las apps de *delivery*, en los últimos años se han logrado avances regulatorios significativos en favor de los derechos de los trabajadores, con el objetivo de encontrar un equilibrio que permita proporcionar protección a los repartidores y regular, al mismo tiempo, las actividades de las empresas.

En concreto, las principales tensiones de la agenda de la economía de plataformas se centran en el ámbito de la regulación laboral y social en las

plataformas digitales y en cuáles deberían ser sus alcances. Esto se debe a que los contratos de servicios no reconocen que los trabajadores de las plataformas son trabajadores asalariados, y así evitan que tengan derechos legales como el salario mínimo y algunas prestaciones de la seguridad social. Esto da lugar a lo que comúnmente se describe como la «cuestión de la clasificación errónea» (OIT, 2021). De allí que tanto el ámbito normativo y de las regulaciones sobre el tema, como el de los ordenamientos jurídicos que establecen cómo clasificar a los trabajadores, adquieran una nueva centralidad, propia de la etapa de *organización digital del trabajo* en la que nos adentramos actualmente.

En América Latina, en el plano de los proyectos de regulación, el debate sobre la naturaleza de la relación laboral entre plataforma y trabajadores está en pleno desarrollo y las posiciones son divergentes, oscilan entre las propuestas que hacen de la consagración legal de la “autonomía” su base principal y las que promueven figuras adaptadas de subordinación laboral que reconocen derechos laborales “tradicionales” en el contexto de las plataformas digitales (Etchemendy et al., 2022 y Garavaglia, 2022). Asimismo, también se registran interpretaciones que apuntan a superar la relación binaria entre trabajo subordinado/trabajo autónomo con la creación de nuevas categorías laborales, que pueden interpretarse como una adaptación normativa a nuevas profesiones o trabajos, o bien, por el contrario, como una legalización del fraude laboral. Lo que se plantea en este abanico de posiciones es la incompatibilidad o la pertinencia del prototipo normativo clásico sobre la noción de trabajador en el marco del nuevo horizonte de servicios ofrecido por la digitalización (Baylos, 2022).

Asimismo, ante la ausencia de una regulación específica, la justicia laboral se ha convertido en el escenario de la dialéctica entre el Estado, los trabajadores y las empresas (Engelmann; Bandeira, 2017), ya que el vacío regulatorio impulsa a quienes trabajan en las plataformas de reparto a buscar el reconocimiento de sus derechos en la justicia. Como también sucede a nivel internacional, en las economías de la

región, los *riders* han emprendido una larga marcha para visibilizar su situación de desprotección social y laboral, y para avanzar hacia un estatus de formalidad que permita el reconocimiento de sus derechos.

En concreto, en el presente texto analizamos estas tensiones, que desde nuestra perspectiva reflejan con elocuencia disputas clásicas entre capital y trabajo que hoy se reconfiguran en el seno de nuevas formas más complejas de coordinación y de desterritorialización de la producción, recortando nuestra atención a la problemática de la calificación jurídica de los trabajadores de las plataformas de reparto y a las propuestas de regulación de la actividad. Existen otras problemáticas en torno al estudio de las plataformas de reparto que vienen atrayendo intensamente el interés académico en los últimos años, como, por ejemplo, la gobernanza empresarial de las plataformas, la utilización de los datos y los alcances del control de los algoritmos, las condiciones de trabajo y, cada vez más, el derecho de protesta y organización colectiva de los repartidores. Por limitaciones en cuanto a la extensión del presente texto, dichas temáticas que ya hemos analizado en otros trabajos (Del Bono, 2019 y 2023a) no serán abordadas en esta oportunidad.

El análisis abarca dos países de la región, Argentina y Brasil, que están comprendidos en nuestros proyectos vigentes de investigación, motivados por el desarrollo de una perspectiva comparativa. Ambos países vienen experimentando una rápida expansión del trabajo a través de plataformas digitales. En Brasil, el número de trabajadores de la aplicación alcanza 1 328 500 personas (Ipea, 2022), mientras que en Argentina la cifra se acerca a las 160 000 personas. No se trata de dimensiones cuantitativamente comparables. Sin embargo, es posible ver similitudes y diferencias en la plataformización de las actividades económicas, en las formas de utilización de la mano de obra, en las políticas de creciente desregulación de las relaciones entre capital y trabajo, así como en la resistencia de los trabajadores (Leite, et al., 2023). En cualquier caso, vale la pena aclarar que, aunque somos conscientes de las diferencias entre las estruc-

turas laborales, jurídicas y económicas de Argentina y Brasil, no vamos a discutir estas diferencias en profundidad, en particular, nos interesa describir el terreno de disputa en torno al reconocimiento de la relación laboral de los repartidores de las plataformas de *delivery*.

En relación con los interrogantes que motivaron nuestro trabajo de investigación, nos preguntamos por la relación entre la estructura económica y tecnológica de las plataformas de reparto y la situación de vulnerabilidad de sus trabajadores, por cómo ha respondido la justicia laboral al desafío de ampliar sus derechos laborales y por cuáles son las propuestas de regulación de la actividad en Argentina y Brasil. Como cuestión de fondo, nos interesan las disputas políticas del ámbito jurídico y de las decisiones judiciales que apuntan a construir una narrativa para fortalecer la imagen de los trabajadores de plataformas como “emprendedores” y que confrontan, por ello, con las ideas clásicas en torno a la subordinación, el control y la dependencia económica (Teixeira et al., 2021).

Conjuntamente, nuestra investigación se propuso conocer los desarrollos legislativos sobre la actividad de las plataformas de reparto, ya que estos podrían redefinir los derechos y responsabilidades tanto de los trabajadores como de las empresas, estableciendo nuevos marcos regulatorios que reflejen mejor las dinámicas contemporáneas del mercado laboral digital. En este caso, hemos realizado un relevamiento sistemático de los proyectos de ley existentes.

El artículo se estructura en cuatro partes: en la primera, abordamos los aspectos metodológicos y el posible alcance de la investigación. En la segunda parte, buscamos observar los matices existentes en las dinámicas de informalización y deslaborización de la relación laboral en la actividad de reparto en Argentina y Brasil. En la tercera parte, con la precaución de contemplar las diferencias estructurales de la legislación y de los Tribunales Laborales de los dos países, exponemos cómo fueron analizados los juicios laborales de los *riders* en casos que hemos seleccionado por su relevancia. En un cuarto apartado, nos

adentramos en el ámbito de la regulación de la actividad y de la construcción normativa, analizando los ejes conceptuales de los principales proyectos que se postulan para regular la actividad. Finalmente, en las conclusiones, presentamos una serie de consideraciones sobre los alcances de los debates y procesos analizados.

1. Consideraciones Metodológicas y alcances del abordaje

El presente texto es reflejo de una investigación cualitativa, con análisis documental. La recopilación de datos se realizó mediante la búsqueda de decisiones judiciales en el período de 2015 a 2023. El marco temporal se definió considerando el surgimiento de los primeros procesos sobre el tema. Para abordar la pregunta de investigación, se seleccionaron decisiones del Tribunal Superior del Trabajo (TST), con sede en Brasilia; de los tribunales regionales del trabajo, con sede en las capitales; las decisiones de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), con sede en la ciudad de Buenos Aires; y los recursos presentados ante los Tribunales Laborales de la provincia de Buenos Aires. De manera similar, analizaron a partir de fuentes secundarias los proyectos de ley en trámite en el Congreso Nacional de cada país.

La investigación comenzó por el Tribunal Superior del Trabajo de Brasil, que pone a disposición todas las decisiones judiciales a través del sistema de consulta en línea de jurisprudencia y unifica todas las decisiones de la Justicia del Trabajo del país mediante un único número de registro. Se encontraron 386 recursos juzgados entre 2015 y 2023, de los cuales 159 fueron presentados en 2022. Para el caso de los documentos correspondientes al caso brasileño, se organizó una base de datos con los registros y decisiones judiciales sobre el reconocimiento o no del vínculo laboral. Asimismo, en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Argentina, la búsqueda se realizó directamente en la sede de la institución, donde se encontraron diez procesos judiciales, correspondientes al período 2018-2023. La ausencia de procesos judiciales de trabajadores de plataformas de

reparto con anterioridad al 2018 se debe a la fecha en que las principales empresas del sector comenzaron a operar en el país.

Una de las principales limitaciones que enfrentó la investigación fue el acceso a la documentación relacionada con el caso argentino, ya que, a diferencia de Brasil, no existe un sistema de búsqueda documental o código de investigación que permita una búsqueda sistemática por período o tema. Esta dificultad fue parcialmente superada mediante contactos personales con magistrados laborales y abogados, quienes facilitaron el acceso a lo que consideramos las principales decisiones sobre los derechos de los trabajadores de plataformas digitales de reparto. No obstante, todos los procesos judiciales tenían carácter cautelar, esperando la consolidación de la interpretación jurisprudencial por parte del tribunal.

Optamos, entonces, por un enfoque analítico para contrastar las preguntas planteadas, en lugar de recurrir a un abordaje estadístico. En esta clave, se seleccionaron aquellos procesos de cada país que permitieran una aproximación a la situación de los repartidores en el ámbito de la Justicia del Trabajo. Los criterios para la selección de los casos judiciales se definieron en función de su relevancia para el objeto de estudio, buscando casos que mejor ejemplificaran las cuestiones centrales discutidas en la investigación. Por lo tanto, se espera que los resultados obtenidos, que serán discutidos en la tercera sección, contribuyan ofreciendo insumos para futuras investigaciones en torno al reconocimiento de la relación laboral en el ámbito de las plataformas de reparto. Futuras investigaciones podrían completar también el recorte temporal definido para nuestro estudio, en función de la evolución del debate sobre la formalización de las plataformas de reparto.

Conjuntamente, con la recopilación de datos que involucra los documentos judiciales, nuestra investigación se propuso conocer los proyectos legislativos sobre la actividad de las plataformas de reparto. En este caso, el análisis de los modelos regulatorios y su alcance para el trabajo de plataformas se realizó

a través de fuentes secundarias, examinando de manera concisa las principales iniciativas vigentes en la materia. Esto nos permitió captar una primera imagen de la disputa existente en torno a los modelos de clasificación de los trabajadores involucrados.

2. El modelo de negocio de las plataformas digitales: (des) regulación y precarización laboral

Según se ha analizado en investigaciones para Brasil, de acuerdo con datos del Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) se estima que en el segundo semestre de 2022 había 945 500 conductores de app y taxis y alrededor de 383 000 repartidores, una cifra que se multiplicó por diez entre 2016 y 2022; la mayoría de los repartidores son jóvenes, ya que alrededor del 77% tiene menos de 40 años (Mazza & Bueno, 2023). En el caso de Argentina (Madariaga et al., 2019), en 2020 existían alrededor de 160 000 trabajadores de plataformas, de los cuales aproximadamente 133 000 correspondían a servicios físicos de baja calificación como *Rappi*, *PedidosYa* y *Uber*. Según las estimaciones más actualizadas, basadas en declaraciones de *Rappi* y *PedidosYa*, a finales de 2022 había 55 000 mensajeros activos en el país, 20 000 de los cuales estaban empleados por *Rappi* y alrededor de 35 000 por *PedidosYa*, más del 60% de los trabajadores de plataformas de reparto tenían entre 18 y 29 años (Garavaglia, 2022).

Las plataformas digitales de reparto que lideran el mercado en Argentina comenzaron a operar en 2018, expandiéndose rápidamente en los grandes centros urbanos del país. *PedidosYa*, creada en Uruguay en 2010, fue adquirida en 2014 por la multinacional alemana *Delivery Hero*, líder mundial en entrega online, ampliando sus operaciones desde entonces. En 2020, la multinacional también absorbió las operaciones de la plataforma catalana de *delivery Glovo* en Latinoamérica. La empresa colombiana *Rappi* llegó al país en 2018, expandiéndose exponencialmente desde entonces.

Con la misma estrategia de negocio que la pionera plataforma de transporte *Uber*, las plataformas de reparto como *Rappi* y *PedidosYa* se autodefinen

como “empresas tecnológicas” invisibilizando la relación laboral con sus trabajadores. Operando como empleadores en la sombra, estas empresas afirman ser proveedoras de una herramienta informática -una base de datos para conectar a los clientes a los prestadores de servicios- y, por lo tanto, simples intermediarias. En el mercado laboral de Argentina, que se caracteriza por el persistente aumento de la informalidad, del cuentapropismo y del subempleo, la presunción de las plataformas de reparto respecto a no ser más que intermediarias tiene una importancia crítica ya que desde esa posición asumen un rol activo en la proliferación de empleos eventuales y precarios, que se presentan como la única alternativa posible para los trabajadores sin otras oportunidades laborales (Del Bono, 2019). Este hecho trae consigo la necesidad de contar con nuevas normas laborales para garantizar la protección de las personas trabajadoras y superar el desfase entre la normativa actualmente existente y las nuevas formas de trabajo vinculadas a las transformaciones productivas y organizativas generadas por la digitalización del mundo del trabajo (Bensusán, 2017).

En Argentina, las plataformas de reparto consiguen con éxito deslavoralizar el trabajo de las personas que incorporan dándoles el estatus de “socios”, como si fueran trabajadores independientes, invisibilizando los principios de la relación laboral. En ese modelo de negocio, quienes recorren las calles entregando pedidos a domicilio en bicicleta o en moto, trabajando para alguna de las grandes plataformas de *delivery*, deben cumplir con la condición exigida por las empresas de registrarse en el “Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes” o “Monotributo”¹ que garantiza mínimos derechos y un nivel de prestaciones sociales muy bajo. Si bien esta condición es obligatoria, exigencia que como veremos

¹ El Monotributo es un régimen tributario que simplifica, en un solo pago, cuatro aportes diferentes: impuestos (sobre las ganancias e IVA - Impuesto al Valor Agregado), aportes jubilatorios y obras sociales, para trabajadores independientes con empresa propia o que formen parte de una cooperativa, entre otras posibilidades.

no se registra taxativamente en el caso brasileño, el riesgo de la actividad recae igualmente sobre los trabajadores que costean los gastos de dicha inscripción.

Por lo tanto, uno de los problemas más importantes que se plantea en ese tipo de empleos tiene que ver con la falta de acceso a la protección social, tradicionalmente ligada al empleo registrado, y en franco retroceso frente a la irrupción de la digitalización. Por otro lado, el carácter de trabajo independiente que se asigna al trabajo de las plataformas de *delivery* también obstaculiza otros derechos básicos, como la sindicalización, que podría officiar como herramientas para interpelar las malas condiciones laborales existentes.

Este tipo de relación de servicios y la naturaleza del vínculo que se establece entre la plataforma y los repartidores es altamente controversial ya que son muchos los indicadores de la existencia de una relación laboral (Todoli Signes, 2015). Por tanto, el carácter independiente de vinculación de los repartidores a las plataformas es objeto de intensos cuestionamientos entre académicos y juristas del trabajo. Sin embargo, mientras que la tendencia en distintos países² es la reglamentación de normas legales que reconocen la laboralidad de los *riders* al servicio de plataformas, con los derechos individuales y colectivos correspondientes, en el caso de Argentina, el país carece de una regulación de la actividad.

En Brasil, *iFood*, empresa brasileña creada en 2011, se impone en el sector del *delivery*. Pionera en el país, recibió apoyo financiero de grandes fondos de inversión y terminó dominando el mercado local y expandiendo sus operaciones a otros países

² La 'ley *rider*' de 2021 puso a España como pionera en el terreno de la regulación, presumiendo la existencia de una relación laboral entre mensajeros y plataformas digitales. También han avanzado regulaciones, aunque con otros enfoques, Italia, Alemania y Francia. En la región, Chile tiene una normativa aprobada de plataformas digitales que entró en vigor en septiembre de 2021. En México, aunque el gobierno federal elaboró una propuesta, esta nunca se materializó. En el Poder Legislativo, hay una docena de propuestas para reconocer los derechos laborales de este sector, pero no han avanzado.

de América Latina, seguida por *UBER eats* y *Rappi* (Abílio, 2021). El repartidor de *iFood*, por ejemplo, tiene dos posibilidades de vinculación a la plataforma digital: en la primera, denominada "nube", se registra directamente en línea, a través de la aplicación de la empresa, registra sus datos personales, vehículo de entrega y una cuenta bancaria para crédito de pagos. En la segunda modalidad, denominada "Operador Logístico" —OL³—, el repartidor presta servicios a una tercera empresa que ofrece servicios a *iFood*, responsable de gestionar las entregas de las grandes cadenas de restaurantes o centros comerciales, que en la práctica gestionan las funcionalidades del algoritmo. Sin embargo, en ninguna de estas dos modalidades existe una relación laboral formal y los *riders* también son considerados como "empresarios" o "socios".

Ahora bien, la principal diferencia entre la forma de contratación de los trabajadores argentinos y los brasileños radica en la posibilidad de incorporarse a las plataformas brasileñas sin la necesidad de ningún registro fiscal ni de seguridad social (Leite et al. 2023). En otras palabras, se trata de un empleo completamente informal. Como alternativa a la informalidad y la ausencia de derechos sociales, incluso sin ninguna vinculación a las empresas, existen dos posibilidades de registro para los repartidores de plataformas brasileños: de acuerdo con la legislación brasileña de seguridad social, el "socio" puede contribuir al Instituto Nacional de Seguridad Social —INSS—, pagando el valor mínimo de U\$50.00 que garantiza el derecho a la jubilación, pensión por muerte, ayuda por accidente y otras prestaciones de la seguridad social, pero debido al alto costo, la gran mayoría opta por no pagar por esa modalidad, asumiendo todos los riesgos.

Como alternativa al aporte al INSS, los *riders* brasileños, incentivados por las plataformas digitales,

³ El Operador Logístico —OL— es una empresa contratada por la plataforma digital para gestionar las entregas a determinados establecimientos. En la práctica, los repartidores también continúan actuando de manera informal, pero están subordinados a dos estructuras: a la plataforma y a los dueños de OLs.

optan por la creación de una empresa a través de la figura del “Micro Empresario Individual”; pasan a pagar una tasa impositiva mínima de U\$13.00, garantizando así sus derechos de seguridad social, dentro del límite del salario mínimo nacional.⁴ Al igual que en Argentina, los trabajadores son totalmente responsables de esos costos, pues según el argumento de las plataformas digitales de reparto, no existe relación laboral con las empresas, puesto que se incorporan a la actividad como “emprendedores”.

Según estamos argumentando, la regla en el caso brasileño es la ausencia de derechos, en una operación económica y social que traslada al trabajador los riesgos y los costos del trabajo que tiene la empresa, constituida principalmente por la ideología del “emprendedurismo” (Abílio, 2020).

En síntesis, en los dos casos que estamos analizando, las condiciones laborales de los repartidores se corresponden con lo que Srnicek (2018) caracteriza como “plataformas austeras” con pocos activos y en donde el único capital fijo relevante es el software. Estas empresas operan a través de un “modelo hipertercerizado” y deslocalizado (Srnicek, 2018) para reducir a un mínimo los activos de los que son propietarias y obtener ganancias mediante la mayor reducción de costos posible. Así, son tristemente célebres por la explotación de sus trabajadores.

3. Los *riders* y las decisiones de los tribunales laborales: tensiones y disputas

Históricamente, las estructuras judiciales laborales de Argentina y Brasil, aunque distintas en sus configuraciones, pueden ser consideradas como un espacio de resistencia a los fenómenos de flexibilización de la legislación social (Droppa, 2023). Nuestro objetivo en este apartado es argumentar sobre la existencia de una disputa en los tribunales laborales de ambos países por el reconocimiento de la relación laboral y de los derechos de las personas que trabajan en las apps de reparto. Ahora bien, lo que no

estamos en condiciones de analizar son las diferencias troncales de los sistemas judiciales laborales a los que estamos haciendo referencia, tampoco vamos a comparar sistemáticamente sus decisiones institucionales, por lo tanto, es central subrayar el real alcance de nuestro planteo. Lo que nos interesa reflejar es cómo la ausencia de una legislación específica para la actividad no ha impedido que los repartidores busquen el reconocimiento de sus derechos en la justicia laboral, sino que, por el contrario, este viene siendo un terreno en el que desafiar decisiones empresariales adversas y un atalaya desde donde reclamar la protección de los derechos laborales frente a las políticas de flexibilización.

En este sentido, es importante no perder de vista que las diferencias en las estructuras judiciales y los sistemas legales de ambos países plantean limitaciones en la comparabilidad, las cuales han sido salvadas de diferentes maneras. En Argentina, debido a la estructura descentralizada de la justicia laboral y a la ausencia de estadísticas oficiales sobre demandas judiciales, no es posible realizar una comparación estadística o detallada sobre demandas laborales que involucren solicitudes de repartidores de plataformas. Tratamos de mitigar esa dificultad, recurriendo a un “bricolaje de información” (De Certeau, 1980) es decir, adaptando y reconfigurando fragmentos disponibles, para producir un cuadro aproximado de cómo los tribunales laborales han analizado la actuación de los *riders*. En el caso de Brasil, el acceso a la información pudo ser más sistemático, a través de la información disponible en la base de datos jurisprudencial del Tribunal Superior de Trabajo.

En Brasil, el reconocimiento de la existencia de una relación laboral es una de las 20 solicitudes más recurrentes en los Juzgados de Trabajo, totalizando 207 470 procesos judiciales presentados, solo en el año 2022. Esta situación es reflejo de la amplia informalidad o contratación fraudulenta en el mercado laboral brasileño, ya que se trata de casos que son interpuestos por trabajadores que buscan el registro formal de la relación de trabajo y los derechos correspondientes. De ese total de acciones judiciales,

⁴ Valor referente al 09 de febrero de 2023.

4 890 recursos involucran a las principales plataformas digitales de transporte de pasajeros como UBER, y de reparto como *Uber Eats*, *Rappi* e *iFood*, un número ciertamente acotado en comparación con el universo de demandas que tramitan en los tribunales. En relación con las demandas presentadas exclusivamente por los empleados de las plataformas de reparto en el poder judicial, ese número es aún menor, correspondiendo a 386 recursos juzgados entre 2015 y 2023. Asimismo, durante 2022, se registraron solamente 159 recursos juzgados relacionados con *riders*, lo que representa solo el 3.25% de los recursos que involucran a las principales empresas de reparto del mercado brasileño. ¿Por qué estas cifras tan acotadas en comparación con el total de acciones que solicitan el reconocimiento de la relación laboral? Una respuesta plausible se refiere a la demora en la tramitación de los juicios en los tribunales brasileños, con un desfase temporal en el ingreso de los procesos en las unidades de primera instancia y en las apelaciones de segundo grado. Esta demora podría influir en el número de actuaciones registradas en el sistema informático del Tribunal Superior del Trabajo.

En esa clave, al consultar la base de datos del Tribunal Laboral Regional de la 2da Región (TRT2), responsable de los juicios laborales en los municipios de São Paulo, ABC Paulista, Guarulhos, Baixada Santista y Osasco, es decir, una de las regiones más pobladas de Brasil, encontramos 251 casos juzgados en el año 2022 que involucran a trabajadores de plataformas de reparto. Esto revela que la burocracia judicial está retrasando el juicio de estos casos, los cuales no aparecen en el total de casos registrados en el Tribunal Superior del Trabajo. Por lo tanto, el número de acciones laborales para el reconocimiento del empleo de repartidores debe ser significativamente mayor que lo que actualmente se refleja en los sistemas de búsqueda.

Otra situación, más difícil de evaluar, es que el número de acciones de reconocimiento del vínculo laboral entre los repartidores y las empresas de plataformas digitales es reducido en comparación con el total de acciones de este tipo debido a que la mayoría

de las primeras demandas juzgadas en los tribunales laborales brasileños no reconocieron dicha relación laboral, concretamente en el periodo comprendido entre 2015 y 2021. Esto provoca un efecto disuasorio entre los trabajadores, creando la percepción de que "no sirve de nada acceder a los tribunales laborales, vamos a perder". Esta visión aún prevalece en los juicios relacionados con este tema. En el día a día del trabajo, puede resultar difícil para los repartidores comprender que esta tendencia solo puede modificarse incrementando el número de impugnaciones legales, lo cual eventualmente podría influir en la jurisprudencia.

Otro elemento clave a mencionar en relación con este punto, es que las empresas han estado estableciendo acuerdos legales con los trabajadores, especialmente a partir de 2021, cuando comenzaron a surgir decisiones judiciales favorables a estos últimos. Esta estrategia ha contribuido a la reducción del número de decisiones tomadas por el Tribunal Laboral de Brasil con respecto a los repartidores. Esta táctica legal implica que la plataforma, consciente de que podría perder el caso, opta por llegar a un acuerdo con el trabajador. De esta manera, evita la emisión de una sentencia desfavorable que podría sentar un precedente jurisprudencial. Una vez ratificado el acuerdo, el tema central, es decir, el reconocimiento de la existencia de una relación laboral entre trabajadores y plataformas deja de ser discutido en el ámbito jurídico.

Según se observa, en la actualidad, es arriesgado afirmar que existe una tendencia jurisprudencial en el poder judicial brasileño, ya que la disputa ha sido dinámica tanto por el reconocimiento de la condición de empleados de los *riders*, como por su negación. Un ejemplo relevante es una de las primeras decisiones del Tribunal Superior de Justicia (STJ) de Brasil, emitida en 2019. Esta decisión, originalmente dirigida a los choferes de aplicaciones de movilidad, también comenzó a influir en los casos que involucran a los repartidores. El tribunal argumentó que los trabajadores no mantenían una relación jerárquica con la empresa de plataformas, ya que los servicios se

prestaban de manera ocasional, sin horarios preestablecidos y sin salario fijo, lo cual desacreditaba la existencia de una relación laboral entre las partes. En 2020, el Tribunal Superior del Trabajo de Brasil, encargado de unificar las decisiones de los juzgados laborales, tomó una decisión similar. Señaló que el papel de las empresas de aplicaciones era meramente el de proporcionar servicios intermediarios, sin establecer una relación laboral.

Por otro lado, a partir de 2021, comienzan a surgir decisiones favorables a los trabajadores. Un ejemplo notable es una sentencia del Tribunal Regional del Trabajo de la 13ª Región,⁵ con sede en Fortaleza, que en 2021 responsabilizó a *iFood*, aunque de manera subsidiaria. En el proceso judicial, el trabajador narró que fue contratado sin registro formal para trabajar a través del Operador Logístico (OL) en las entregas de *iFood*. La sentencia reconoció el vínculo laboral del repartidor con el OL y determinó la responsabilidad subsidiaria de *iFood*. Además, refutó el argumento recurrente de que los repartidores son socios empresarios, al señalar que "lo que se ve en las calles de las grandes ciudades son motos y bicicletas con un ejército de trabajadores vestidos con el uniforme de *iFood* u otras empresas similares, llevando sus característicos uniformes y la 'bolsa' con el logo de la empresa⁶ (...)".

En síntesis, nuestro análisis revela que, en los últimos años, las decisiones judiciales en Brasil han mostrado una tendencia hacia la liberalización del mercado laboral, lo cual parecía haber cerrado el debate jurídico sobre las relaciones laborales en el contexto de las plataformas digitales. No obstante, las tensiones sociales, que también se reflejan en las resoluciones judiciales, evidencian que la natu-

raleza de la relación laboral entre los trabajadores y las empresas de plataforma sigue siendo un tema controvertido. Esta situación subraya que la lucha por el reconocimiento y la protección de los derechos laborales persiste, en un entorno caracterizado por la creciente precarización y flexibilización del mercado laboral.

Enfocándonos en el caso argentino, la primera constatación al analizar los recursos judiciales en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo es que las decisiones emitidas se limitan mayoritariamente a medidas cautelares. Es decir, no se han dictado sentencias definitivas, siendo excepcionales los casos en que los jueces han abordado específicamente la cuestión de la relación laboral entre los *riders* y las plataformas de reparto. Esta limitación refleja la falta de consenso entre los jueces sobre el tema.

Un ejemplo relevante es una de las primeras decisiones cautelares emitidas en 2018,⁷ en respuesta a una demanda de la Asociación Personal de Plataformas (APP). En esta decisión, se ordenó a *Rappi* Argentina S.A.S. desbloquear el acceso a la aplicación "Soy Rappi" para permitir la reincorporación de un trabajador que había sido bloqueado por participar en una protesta que consistió en una interrupción temporal del servicio. El bloqueo de acceso a las aplicaciones se utiliza como una herramienta punitiva y de control, excluyendo a los trabajadores temporal o permanentemente por no adherirse a las pautas establecidas por las empresas. La decisión cautelar de primera instancia fue posteriormente reexaminada y rechazada por la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo el 19 de julio de 2019. En este caso, volvió a quedar pendiente el tema principal respecto a la relación laboral de los repartidores y las plataformas, una cuestión de fondo sobre la cuál tampoco se había pronunciado la medida cautelar de 2018.

⁵ Recurso ordinario nº 0000478-39.2022.5.13.0005, TRT13, Fortaleza.

⁶ La jueza que analizó el caso señala que es suficiente con observar la realidad de los *riders* para notar que no son empresarios o emprendedores, sino empleados de *iFood*. Véase: TRT19. Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo nº 0000168-24.2020.5.19.0009. Fortaleza, 2021.

⁷ Expte Nº: 46618/2018, "Rojas Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ Medida Cautelar", Sent. del 19/7/2019, del registro de la Sala IX CNAT, con voto del Dr. Fera y adhesión del Dr. Balestrini.

Otro aspecto que surge de nuestro relevamiento es la falta de consenso entre los juzgados laborales, lo que da lugar a tesis jurídicas variadas. Ante la ausencia de una regulación específica sobre el trabajo en plataformas digitales, los tribunales se basan en argumentos y legislaciones generales que no abordan directamente esta realidad. Como resultado, las decisiones judiciales reflejan interpretaciones individuales de los jueces sobre el tema. Un ejemplo es el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU 329/2020) y su prórroga (DNU 891/2020), que prohibieron los despidos sin causa o basados en falta o disminución de trabajo, aplicable a los trabajadores formales y destinado a preservar los empleos durante la pandemia de COVID-19. Aunque este decreto no menciona específicamente a los *riders*, abogados y jueces que apoyan el reconocimiento de la relación laboral entre estos trabajadores y las plataformas lo han utilizado para argumentar que, dada la emergencia sanitaria, no podían ser despedidos o bloqueados y debían ser reincorporados. En este contexto, la utilización del estado de excepción como base para decisiones cautelares y para presentar demandas de desbloqueo de plataformas se convirtió en una estrategia recurrente en los Juzgados de Trabajo de la CNAT (Raffaghelli, 2022).

Asimismo, a partir de nuestra indagación, hemos identificado como especialmente relevante el proceso iniciado por una multa que impuso el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires a la empresa Rappi Argentina S.A.S. por incumplimiento de normas laborales.⁸ Para detener la medida, la empresa presentó un recurso ante el Tribunal del Trabajo N° 2 de la provincia de Buenos Aires con sede en La Plata. En septiembre de 2021, el tribunal desestimó el recurso y ratificó la legitimidad de la multa impuesta por el Ministerio de Trabajo. La sentencia es ejemplar,

por resaltar las irregularidades cometidas por la plataforma digital, entre ellas: la falta de exhibición del libro especial del art. 52 de la LCT en relación con trabajadores relevados; no haber exhibido los recibos de pagos de haberes exigidos por los arts. 128 y 140 de la misma normativa en relación con los trabajadores; no haber exhibido las constancias de afiliación a la ART de esos empleados; no haber presentado las constancias de entrega de elementos protección personal exigidos por la res. 299/2011 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo; y no haber confeccionado e implementado el protocolo de higiene y seguridad en el trabajo relativo a la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19. Este fallo es significativo por su impacto en el debate sobre los derechos laborales de los trabajadores de plataformas, ya que considera que los *riders* de Rappi son trabajadores de la empresa.

En esa clave, el Tribunal del Trabajo N° 2 determinó que los repartidores estaban sujetos a un grado significativo de subordinación y control por parte de Rappi. Esto incluía la forma en que se asignaban los pedidos y las expectativas de desempeño. A pesar de la flexibilidad en los horarios, la continuidad del servicio y la dependencia económica de los repartidores hacia la plataforma, sugirieron una relación laboral. Se establece así, un precedente para futuros casos, sugiriendo que las plataformas de reparto podrían ser consideradas empleadores en función de cómo estructuran y controlan el trabajo de los repartidores.

A partir de este fallo, al representar jurídicamente a un trabajador encubierto como autónomo, se adquiere una nueva herramienta para esperar que los jueces, dejen en manos de las empresas la carga de demostrar la situación jurídica-laboral que invocan. Sin perjuicio, de que el trabajador pueda demostrar por su parte aquellas circunstancias que hacen a la relación laboral no inscripta. Con este antecedente, en noviembre de 2021, el Tribunal de Trabajo N°1 de La Plata confirmó una multa impuesta a la empresa Repartos Ya S.A. (*PedidosYa*) por irregularidades en la registración de los trabajadores de la plataforma, en dicho fallo (Trucchia, 2022), Repartos Ya S.A. apela

⁸ Expte. 49.930, "Ministerio de Trabajo c/ Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa", sent. del 29/9/21, del Registro del Tribunal del Trabajo N°2, voto de los Dres. Orsini, Elgorriaga y Nuñez. <http://biblioteca.camdp.org.ar/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=a3e63e5bb11fe861bf2d9ac74f127830>

la decisión de la Cámara de Trabajo de La Plata en donde se le impone una multa millonaria por no tener registrados a sus trabajadores. En este fallo podemos ver que el tribunal toma la decisión de interpretar la vaguedad de la norma de manera que quede expuesto que el trabajador es dependiente y debe regirse por la ley de contrato de trabajo. Esta interpretación la realiza desde el momento que da lugar a la competencia del Ministerio de Trabajo al atribuirle el poder de fiscalización, verificación y sanción, al momento de la inspección que se le realizó a los realizó a 71 trabajadores de *Pedidos Ya*. Esta decisión le da un punto de partida al Ministerio de Trabajo para controlar, fiscalizar, verificar y sancionar a otros trabajadores aun cuando no tengan un contrato de trabajo expreso y así, de esta manera, interrumpir relaciones laborales encubiertas. Al igual que en el caso anterior, esta sentencia llega para darle una nueva realidad a los trabajadores, que hasta el momento han sido considerados autónomos, en un vínculo de locación de servicios.

De este modo, se volvió a considerar que existe relación de dependencia entre los repartidores y la empresa, como en el caso de *Rappi*. Asimismo, el fallo sigue los pasos de las multas que ya habían sido aplicadas por el mismo motivo contra Kadabra S.A.S. (*Glovo*),⁹ empresa catalana que operó durante al más de un año en Argentina. Pues, según consta en la decisión del Tribunal de Trabajo número 4 de La Plata, las pruebas anexadas al proceso dejaron claro el control total de la empresa sobre los repartidores, al priorizar y asignar precio a las entregas, además de evaluar el buen comportamiento de los trabajadores, a quienes podría o no confiar viajes y variar la intensidad de sus asignaciones, así como bloquearlos o cancelarlos como forma de castigo. Por lo tanto, en la Provincia de Buenos Aires, la Justicia consideró que las tres empresas de plataformas violaron la Ley de Contrato Laboral (LCT), y que debían resarcir a los

empleados, fortaleciendo así la protección laboral en la actividad.

En suma, las decisiones de la justicia laboral de la provincia de Buenos Aires vienen contribuyendo a instalar el debate público sobre la necesidad de una regulación específica para los trabajadores de plataformas de reparto en Argentina, asimismo, en relación con su impacto real en la actividad, estas decisiones ponen cierta presión sobre las empresas de plataformas, aunque sin forzar ni la reconsideración de sus modelos de negocio ni sus prácticas laborales. En el plano de la regulación, tal como analizamos en el próximo apartado, a pesar de los avances que acabamos de presentar, la adaptación de la normativa laboral a las nuevas situaciones que se plantean en las plataformas de trabajo está lejos todavía de convertirse en realidad.

4. Desafíos de la regulación, los trabajadores en su laberinto

En esta tercera y última parte abordamos el ámbito de la regulación del trabajo de plataformas y de la construcción normativa. Para ello, examinamos de manera concisa los ejes centrales de las principales iniciativas vigentes en la materia, tanto en Brasil como en Argentina. Observamos aquí, puntos en común con las dinámicas previamente analizadas sobre la clasificación de la relación laboral en el marco de la economía de plataformas. Las transformaciones del trabajo impulsadas por este nuevo modelo de negocios imponen un cambio de paradigma en las reglas tradicionales, requiriendo redefiniciones y nuevas nociones. Específicamente, el proceso de regulación del trabajo en aplicaciones de *delivery*, se enfrenta a numerosos desafíos y complejidades, en un terreno marcado por una fuerte confrontación entre diversos actores: empresas, trabajadores, sindicatos y administraciones nacionales.

En el caso de Brasil, existen múltiples propuestas en diversas etapas de tramitación legislativa y nuestra experiencia investigativa sugiere que la aprobación de alguna de ellas sigue siendo una posibilidad lejana.

⁹ Expediente N° 29059. Tribunal de Trabajo nro. 4 de La Plata. Kadabra SAS c/ ministerio de trabajo s/ apelacion de resolucion administrativa.

Actualmente, se encuentran en trámite en el Congreso Nacional varios Proyectos de Ley de diversa índole política y sectorial. Solo durante la pandemia, se presentaron 40 proyectos sobre la regulación del trabajo a través de plataformas digitales, de los cuales 26 se enfocaban específicamente en la regulación de los trabajadores de plataformas de reparto. En febrero de 2023, solo 18 se encontraban en proceso. Una encuesta del Centro de Educación e Investigación en Innovación FGV-SP identificó tres categorías temáticas en las propuestas: la primera buscaba soluciones para problemáticas surgidas durante la pandemia de COVID-19, enfocándose en garantizar ingresos y condiciones de salud y seguridad para los repartidores; la segunda articulaba temas de la pandemia con cuestiones regulatorios; y la tercera abordaba aspectos tributarios y normas de tránsito, entre otros (Fundación Getulio Vargas, 2020).

Durante la campaña presidencial de 2022, el candidato electo Luiz Inácio Lula da Silva propuso avanzar en una regulación del trabajo a través de plataformas digitales. Para los repartidores, la agenda incluyó una serie de puntos clave como la tarifa mínima por entrega, el seguro de accidentes y la eliminación de los Operadores Logísticos (OL), terceras empresas que gestionan a los *riders* con criterios poco transparentes. Sin embargo, no se abordó la cuestión del trabajo subordinado o independiente, en el sector de *delivery*. En marzo de 2024, ante la falta de consenso sobre la regulación de las aplicaciones de reparto, en Ministerio de Trabajo envió al Congreso un proyecto que se enfoca exclusivamente en los choferes de aplicaciones de transporte, proponiendo su regulación como trabajadores por cuenta propia. Este proyecto actualmente está en trámite en el parlamento.

Ahora bien, sin la capacidad de presentar una propuesta formal al Congreso brasileño, *iFood* ha buscado intervenir de diversas maneras en el debate en torno a la regulación del trabajo en las aplicaciones de *delivery*, desplegando su poder de lobby. Las empresas del sector, organizadas a través de la Asociación Brasileña de Movilidad y Tecnología - Amobitec, con *iFood* como uno de los líderes, han propuesto la creación de

dos categorías de trabajadores: los "Proveedores de Servicios Independientes (PSI)" y los "Operadores de Plataformas Tecnológicas de Intermediación (OPTEC)" (Moncau, 2023). Esta propuesta busca mantener una relación comercial sin establecer una vinculación laboral con los trabajadores. Asimismo, la empresa inauguró recientemente un sector de investigación con el propósito de "aportar datos al debate sobre temas importantes en la Nueva Economía Empresarial, como la regulación del trabajo en plataformas digitales y los desafíos de la gig economy". El objetivo es claro, intentar controlar la narrativa sobre la evolución y características del trabajo de reparto. Mientras tanto, los repartidores brasileños continúan viendo vulnerados de sus derechos laborales.

Desde 2018, se han presentado en el Congreso Nacional Argentino diversas propuestas para regular el trabajo en plataformas de reparto, provenientes de distintos espacios políticos. En total, se han registrado seis proyectos que, sin embargo, no han llegado a ser debatidos en las cámaras. A pesar de las diferencias en la clasificación del trabajo de plataformas, todas estas iniciativas coinciden en la necesidad de reconocer los derechos de los repartidores e imponer restricciones a las plataformas (Garavaglia, 2022). Dada la creciente utilización de plataformas de reparto y la precaria situación de sus trabajadores, distintos sectores consideran esencial encontrar soluciones efectivas. Según Garavaglia (2022), el punto de partida de todas las propuestas es definir la naturaleza de la relación laboral. Los proyectos de ley sugieren posturas variadas, que van desde la autonomía hasta la dependencia, incluyendo figuras híbridas. Además, todos abordan la regulación de la jornada laboral, un aspecto complejo debido a la naturaleza intermitente y discrecional del tiempo de trabajo en las plataformas; el deber de información y los alcances de la gestión algorítmica; y la protección en caso de accidentes personales.

Paralelamente, durante la administración de Alberto Fernández (2019-2023), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Poder Ejecutivo Nacional formuló un proyecto que no prosperó en el

debate público y que nunca fue enviado al Congreso. El “Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda” proponía regular la relación laboral fuera de los regímenes existentes. Esta propuesta regulatoria encuentra en el estatuto—que en la Argentina se distingue de las figuras laborales intermedias y de los regímenes especiales— una herramienta jurídica para aplicar regulaciones tradicionales de orden público laboral conjugadas con técnicas de protección propias de la organización algorítmica del trabajo (Etchemendy et.al. 2022, p. 8). En esa dirección, el anteproyecto se proponía dar respuesta a las particularidades del modelo de negocio de las plataformas, destacando la regulación de la jornada de trabajo como un derecho del trabajador (art. 3°), y el tratamiento de la “reputación digital” y la “portabilidad de datos”, (título XII), entre otros aspectos (Mugnolo, Caparrós y Golcman, 2020, p.42).

Recientemente, en septiembre de 2023, el Ministerio de Trabajo anunció que enviaría al Congreso una nueva propuesta para regular por ley el funcionamiento de las aplicaciones de reparto. Sin embargo, en el contexto de las elecciones generales, la iniciativa se desvaneció rápidamente y nunca llegó a ser debatida. A diferencia del proyecto de 2020, esta propuesta incluía una disposición favorable a las empresas de plataformas, permitiéndoles optar por aplicar la Ley de Contrato de Trabajo a sus repartidores o mantenerlos como “independientes” sin establecer una relación de dependencia. De todas formas, y sin importar esta prerrogativa—aquí existen similitudes con el accionar de las plataformas brasileñas— el lobby de los fondos de inversión que operan detrás de la aplicación *PedidosYa*, se puso en marcha para obstaculizar la propuesta. Para las plataformas, aunque pudieran mantener a su personal bajo una figura independiente, la ausencia de regulación se presenta como el mejor de los escenarios.

Unos meses antes, en abril de 2023, en el marco de una iniciativa de regulación de la actividad de las plataformas de *delivery* en la provincia de Buenos Aires, también se denunciaron presiones empresariales, que terminaron con el bloqueo de la propuesta.

En este caso, la voz de los trabajadores también se hizo oír con manifestaciones cuya convocatoria señalaban “quieren cerrar las aplicaciones”, y que llamaban a “defender las fuentes de trabajo” (Del Bono, 2023b). Esta perspectiva, cada vez más común entre los repartidores, plantea el desafío de desarrollar modalidades contractuales y regulaciones específicas para el trabajo en plataformas. Para abordar la precarización del empleo en este sector, es crucial no perder de vista los desafíos que surgen en la intersección entre las plataformas de reparto y las experiencias laborales de los trabajadores, quienes, ante la falta de otras oportunidades en el mercado laboral, encuentran en la economía de plataformas una alternativa de supervivencia.

Consideraciones finales

A lo largo de este artículo, hemos señalado que las plataformas digitales han transformado las formas de explotación de la fuerza de trabajo, generando un vacío legal en la legislación laboral. Esta situación ha creado un entorno confuso en el que los trabajadores son clasificados como socios o empresarios, mientras las empresas se benefician de su trabajo sin asumir responsabilidades. En particular, en los dos casos analizados, no existe una jurisprudencia unificada sobre el estatus de los trabajadores de reparto, evidenciándose la controversia en torno a este tema. Según hemos visto, en ausencia de una legislación específica sobre los derechos de los repartidores por aplicación, los tribunales han sido un campo de disputas, inmersas en tensiones políticas en defensa de los trabajadores o a favor del modelo empresarial.

Con más énfasis en Brasil, algunas decisiones han negado la existencia de una relación laboral, argumentando que los repartidores son trabajadores autónomos que prestan servicios de manera ocasional y sin horarios predefinidos. La sentencia del Superior Tribunal de Justicia, emitida en 2019 y confirmada por otra decisión en 2020 por el Tribunal Superior del Trabajo, como vimos en la tercera parte del artículo, eximió a las empresas de aplicaciones

de cualquier responsabilidad, destacando que solo proporcionaban servicios intermediarios, sin establecer una relación laboral, fortaleciendo la visión de la legalidad del modelo de negocios y trasladando a los trabajadores todos los costos y riesgos asociados con el trabajo desempeñado por los repartidores. Desde otra perspectiva, ha habido decisiones que reconocieron la responsabilidad de las plataformas, aunque de forma limitada y, en algunos casos, solo de manera subsidiaria. El reconocimiento de la responsabilidad subsidiaria significa, en la práctica, que las empresas no son los verdaderos empleadores, pero pueden ser responsabilizadas, tras la conclusión de todos los trámites legales, como responsables de los trabajadores. En caso de accidentes, por ejemplo, podrían estar obligadas a cubrir los costos de los daños sufridos por los trabajadores, lo cual puede considerarse un avance en la construcción de nuevos derechos. Esta disputa sobre reconocer o no a los trabajadores de plataformas como empleados está presente en los procesos judiciales que involucran a repartidores, así como en las tensiones políticas que rodean la construcción de las decisiones de los jueces. El debate sobre si considerar a estos trabajadores como empleados, empresarios o emprendedores cuenta con defensores de todas las posiciones en los tribunales.

Por otra parte, el análisis de los fallos judiciales en Argentina revela la complejidad y la falta de consenso respecto a la relación laboral entre los repartidores y las plataformas de reparto. La mayoría de las decisiones se han limitado a medidas cautelares, sin abordar en profundidad el vínculo laboral. A pesar de ello, algunos fallos, como el del Tribunal del Trabajo N° 2 de la Provincia de Buenos Aires contra Rappi, han destacado el control y la subordinación que las plataformas ejercen sobre los repartidores, sugiriendo una relación de dependencia. Estos precedentes, que también se han aplicado a empresas como *PedidosYa* y *Glovo*, reforzaron la idea de que estas plataformas violan la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) al no registrar a sus trabajadores adecuadamente, fortaleciendo la protección laboral y contribuyendo

al debate público sobre la necesidad de una regulación específica para los trabajadores de plataformas. No obstante, estas decisiones, aunque importantes, aún no han logrado generar un cambio sustancial en el modelo de negocio de las plataformas ni en sus prácticas laborales. En este sentido, aunque los tribunales han puesto presión sobre las plataformas, la falta de una regulación específica sigue siendo un vacío importante. A pesar de los avances judiciales en la Provincia de Buenos Aires, la adaptación de la normativa laboral para cubrir las nuevas dinámicas de trabajo en plataformas digitales sigue siendo un reto pendiente en el contexto legal argentino.

Según hemos tratado de reflejar, la justicia laboral se ha convertido en un terreno de disputa donde se confrontan diferentes visiones sobre la protección de los derechos laborales en el contexto de la economía de plataformas, reflejando una lucha contra la precarización y la flexibilización del trabajo. Los repartidores son un excelente ejemplo, ya que sus demandas judiciales por el reconocimiento de su condición de empleados están forzando no solo el debate judicial, sino también contribuyendo a instaurar el debate público sobre la necesidad de una regulación específica para los trabajadores de plataformas. Los procesos judiciales iniciados por los trabajadores buscan este derecho y, en la práctica, cuestionan el argumento de que son "emprendedores" o "empresarios", aunque no estén insertos en una lógica clásica de contratación laboral, donde se exigía que el trabajador demostrara la personalización, la no eventualidad, la subordinación y la alteridad para ser considerado empleado de la empresa.

En este contexto, la regulación de las plataformas de reparto se enfrenta a un desafío complejo, principalmente por la fuerte resistencia de las empresas a poner en riesgo su modelo de negocio. Tanto en Brasil como en Argentina, estas plataformas, respaldadas por un poder económico considerable, actúan interviniendo en la justicia y el ámbito legislativo para frenar cualquier avance hacia una regulación laboral que las perjudique. Este poder de influencia se refleja en los continuos bloqueos de iniciativas regulatorias que

buscan garantizar los derechos de los repartidores y reconocer su relación de dependencia laboral.

En síntesis, la construcción de una legislación o jurisprudencia que garantice los derechos sociales mínimos a los repartidores en Argentina y Brasil es un proceso multifacético y complejo que se inscribe en diversas arenas de disputa, presentes no solo en las instituciones, sino también en el ámbito de la propia sociedad. La invisibilidad de estos trabajadores y las incertidumbres introducidas por las contrataciones vía plataformas digitales han planteado desafíos significativos en el mercado laboral. En este sentido, aunque la aprobación de una legislación específica no garantice automáticamente la protección de los derechos laborales, representaría un paso crucial para el reconocimiento de los repartidores como trabajadores con derechos sociales. Sin embargo, avanzar en la regulación no es suficiente; resulta esencial implementar políticas públicas que garanticen la seguridad de los repartidores, ya que la creciente falta de protección social en las plataformas está impulsando, en los dos casos analizados, un aumento de empleos sin acceso a derechos básicos.

Referencias

- Abílio, Ludmila et al. (2021). Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, 23 (57), 26-56.
- Abílio, Ludmila. (2020) Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. En: Antunes, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. (pp.102-124). São Paulo: Boitempo.
- Baylos, Antonio. (2022). La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 40(1), 95-113.
- Bensusán, Graciela (2017). Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. En: G. Bensusán, W. Eichhorst, J. M. Rodríguez (eds.). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda cualificaciones* (pp. 81-171). Santiago de Chile, CEPAL.
- De Certeau, Michel. (1998). *A Arte de Fazer: invenção do cotidiano*. Petropolis: Vozes. (Trabajo original publicado en 1980)
- Del Bono, Andrea (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones De Sociología*, (21), 2346-8904.
- Del Bono, Andrea (2022). Tercerización laboral y nuevos modelos de negocio: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en contexto de pandemia. En: Magda Biavaschi; Alisson Droppa (Org.). *Terceirização e as reformas trabalhistas na América Latina*. (33-48). CLACSO, Buenos Aires.
- Del Bono, Andrea (2023a). La pesada mochila de los/as trabajadores/as esenciales: 'riders' en tiempos de pandemia. En: Maldovan Bonelli, Johanna y Del Bono, Andrea. (Org.). *Cuando el trabajo se vuelve esencial: incertidumbre y encrucijadas de vida en ocupaciones precarias*. (91-108). Miño y Dávila Editores, Buenos Aires.
- Del Bono, Andrea (2023b). El impacto de la transformación digital. Trabajadores y regulación de las plataformas de reparto en la provincia de Buenos Aires, demandas y horizontes en disputa. *Revista Pulso Laboral*, 2(1), 1-6.
- Droppa, Alisson (2023). El fenómeno de la tercerización y las respuestas del Poder Judicial: Los casos de Argentina y Brasil. *Revista De Ciencias Sociales*, 36 (53), 199-214.
- Engelmann, Fabiano; Bandeira & Mancio, Julia Veiga Vieira (2017). Judiciário e política na América latina: elementos para uma análise histórico-política de Argentina, Brasil, Chile, Colômbia e Venezuela. En Engelmann, Fabiano, *Sociologia política das instituições judiciais* (pp. 197-220). Porto Alegre, UFRGS.
- Etchemendy, Sebastián; Ottaviano, Juan & Scasserra, Sofía (2022), *Las regulaciones en la economía de plataformas*. Buenos Aires, Fundación Fundar.
- Fundación Getulio Vargas (FGV) (2020). Caderno expandido do briefing temático #1: Projetos de lei

de 2020 sobre gig economy - uma sistematização de definições e normas sobre condições de trabalho, benefícios e remuneração, 16 de diciembre de 2020. Recuperado el 20 mayo de 2023 de <https://repositorio.fgv.br/items/5ebfadc7-b7fb-4cb3-bfae-c5b870e9098b>

Garavaglia, Pía (2022), *El avance de las plataformas de trabajo en Argentina. Complejidades y desafíos en los sectores de reparto, transporte y servicio doméstico*. Buenos Aires, CIPPEC-BID-LAB.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2022). *Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham*, 2do trimestre 2022, Recuperado el 20 mayo de 2023 de https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf

Leite, Marcia; Del Bono, Andrea & Lima, Jacob (2023) O trabalho de plataforma no Brasil e Argentina: uma visão comparada. *Revista Brasileira de Sociologia - RBS*, 11(29), 41-68.

Madariaga, Javier; Buenadicha, Cesar; Molina, Erika; & Ernst, Christoph. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires, CIPPEC-BID-OIT.

Mazza, Luigi, & Buono, Renata (2023). Uberizando a vida. *Revista Piauí*, 27 marzo.

Moncau, Gabriela. (2023). Com demandas ao governo federal e ao iFood, entregadores convocam paralisação, *Brasil de Fato*. 16 de enero.

Mugnolo, Juan Pablo; Caparrós, Lucas & Golcman, Martin (2020) *Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina*, Buenos Aires, OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). *El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra, OIT.

Raffaguelli, Luis (2022). *Trabajo de Plataformas: Contexto y Contenidos Jurídicos*. Buenos Aires, CNAT.

Srniczek, Nick. (2018). *Capitalismo de plataformas*, Buenos Aires: Caja Negra.

Teixeira, Marilane Oliveira et al. (2021). *O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)*. Campinas, Cesis.

Todoí Signes, Adrián. (2015). El impacto de la Uber Economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Revista IUSLabor*, 3(2015), 1-25.

Trucchia, Solana Valentina (2022). Nota a fallo: *La dependencia en la relación laboral*. Buenos Aires: Universidad Siglo 21.

Acerca de los autores

ANDREA DEL BONO es Investigadora del CONICET y directora del Programa de Estudios del Trabajo (ICSyA-UNAJ). Es docente-investigadora de la Universidad Nacional Arturo Jauretche y docente de la Universidad Nacional de La Plata. Doctora en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Especializada en el campo de la sociología del trabajo, sus investigaciones profundizan en el estudio de las dinámicas de transformación y flexibilización de los procesos productivos y las relaciones laborales.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Maldovan Bonelli, Johanna, & Del Bono, Andrea (Dir.). (2023). *Cuando el trabajo se vuelve esencial: incertidumbre y encrucijadas de vida en ocupaciones precarias* (pp. 1-184). Miño y Dávila Editores.
2. Del Bono, Andrea. (2024). Reestructuración productiva y flexibilización laboral. Una revisión de los impactos del cambio organizacional y tecnológico sobre el trabajo. *Sociología del Trabajo*. 104, 15-21.

ALISSON DROPPA es becario posdoctoral latinoamericano del CONICET (sede ICSyA-UNAJ). Es doctor en Historia Social del Trabajo por la Universidad Estadual de Campinas. Sus principales áreas de investigación comprenden la Historia de la Justicia del Trabajo y el acceso de los trabajadores a la Justicia Laboral.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Droppa, Alisson. (2023). El fenómeno de la tercerización y las respuestas del Poder Judicial: Los casos de Argentina y Brasil. *Revista De Ciencias Sociales*, 36(53), 199-214.
2. Droppa, Alisson; Biavaschi, Magda (2022). *La tercerización y reformas laborales en América Latina*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.

La precarización laboral de la innovación, el caso de Rappi en Colombia

The job insecurity of innovation, the case of Rappi in Colombia

Laura Carla Moisés Elicabide

Departamento de Economía
Facultad de Ciencias Humanas y Económicas,
Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín
Medellín, Colombia

lcmoisael@unal.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-3498-7857>

Nicolás Alberto Moreno Reyes

Universidad Eafit, Escuela de Ciencias
Aplicadas e Ingeniería
Medellín, Colombia

namorenor@eafit.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-9371-1615>

Sebastian Alvarez Osorio

Universidad Nacional de Colombia
Medellín, Colombia

sealvarezo@unal.edu.co

<https://orcid.org/0009-0001-4031-363X>

Resumen: La revolución de la tecnología y las telecomunicaciones ha permitido la innovación en modelos de negocios mediante el uso de plataformas, en particular las de domicilios, que han generado un ecosistema de gestión por algoritmos que, en muchos casos, somete a los trabajadores a condiciones de control y precarización de sus actividades. El caso de Rappi es un ejemplo de uso de la innovación para la precarización de los trabajadores incluso con la nega-

ción misma de su carácter de trabajador, más aún en contextos como el colombiano con una estructura laboral precaria y una clase empresarial rentista. Este trabajo analiza el caso Rappi en Colombia por medio del uso de entrevistas y encuestas realizadas entre el 2021 y el 2024.

Palabras clave: trabajo precario, Rappi, Colombia, regulación.

Abstract: *The technology and telecommunications revolution has allowed innovation in business models through the use of platforms, particularly delivery platforms, which have generated an ecosystem of management by algorithms that in many cases subjects workers to conditions of control and precariousness of their activities. The case of Rappi is an example of the use of innovation for the precariousness of workers even with the very*

denial of their character as workers, even more so in contexts such as Colombia with a precarious labor structure and a rentier business class. This work analyzes the Rappi case in Colombia through the use of interviews and surveys carried out between 2021 and 2024.

Keywords: *precarious work, Rappi, Colombia, regulation.*

Introducción

La revolución tecnológica y de telecomunicaciones protagonista del siglo XXI ha generado profundas transformaciones sociales, culturales y económicas. Sin embargo, el contexto de esta revolución marcado por el uso que se hace de estos avances científicos y el capitalismo contemporáneo financiarizado transforma el bienestar en acumulación ficticia de capital a costa de la absorción de riqueza producida por la sociedad, sumado a la búsqueda de entornos desregulados que permitan reforzar dicha acumulación sin costos regulatorios ambientales, financieros o laborales.

Los modelos de negocios basados en plataformas, en particular las plataformas de domicilios, aprovechan entornos desregulados para desarrollar estructuras de acumulación basadas en la absorción de plusvalía, transformándola en modelos financiarizados de acumulación de capital. Es así como, en un contexto como el colombiano, surge la empresa Rappi y se enfatiza el contexto que es un país con una estructura económica precaria sumado a desestructuración laboral.

El contexto colombiano da bases para permitir la combinación entre innovación y precarización, con

una estructura laboral con altos niveles de informalidad y desregulación sumado a una clase empresarial que acumula capital con bases rentísticas, con bajos niveles de productividad, baja absorción de tecnologías y escasa inversión en innovación. En este entorno, Rappi hace uso de las plataformas para montar un modelo de negocio basado en la explotación de trabajadores precarizados, que rápidamente se financiariza.

Para entender algunas particularidades del contexto colombiano en el desarrollo de Rappi, así como las condiciones y percepciones de los trabajadores se presenta en este artículo una descripción del modelo de negocio de Rappi en el contexto colombiano para luego exponer las conclusiones de dos trabajos que mediante encuestas y entrevistas semiestructuradas permite acercarse a la realidad de las condiciones sociolaborales de los trabajadores y las trabajadoras de Rappi, particularmente en dos ciudades: Medellín y Bogotá. El primer trabajo es la tesis de maestría en ciencias económicas (Monsalve, 2022), donde se realizaron 197 encuestas semi estructuradas a trabajadores y trabajadoras de la empresa Rappi en la ciudad de Medellín obtenidas por medio de un muestreo aleatorio simple. En el marco del pro-

yecto Platlaboral Redlatt (2024), se llevó a cabo un segundo estudio en el cual se realizaron entrevistas a profundidad con 40 trabajadores y trabajadoras de Rappi, en las ciudades de Medellín y Bogotá. Las entrevistas, con una duración promedio de 90 minutos, se condujeron mediante un cuestionario de 43 preguntas y se efectuaron de manera virtual. Se utilizó un muestreo por conveniencia para seleccionar a los participantes. Aunque este tipo de muestreo puede introducir sesgos de representatividad, el objetivo de este estudio es llevar a cabo un análisis exploratorio de los resultados obtenidos.

Con dicho trabajo se quiere aportar al análisis comparado de las formas como plataformas de domicilios se desarrollan en diferentes ciudades de Brasil, Colombia, Argentina y México con el fin de entender las particularidades del modelo de negocios de plataformas de domicilios en contextos y marcos regulatorios diversos. El caso que se expone en este trabajo es el de Rappi en las ciudades de Medellín y Bogotá.

Este primer acercamiento a los resultados expone características particulares que permiten el surgimiento de un modelo de negocio precarizador en Colombia como lo es Rappi, encontrándose con un entorno que facilita el uso de trabajadores bajo la modalidad de “colaboradores” sin contrato, derechos laborales ni prestaciones sociales. Con este artículo se pretende aportar al análisis de las características de los trabajadores y trabajadoras de Rappi, sus condiciones y sus perspectivas en el caso colombiano.

Un modelo de negocio en el contexto colombiano

El mundo vive una profunda transformación tecnológica y de las telecomunicaciones, impulsada por la expansión de la globalización y la necesidad de estar conectados como humanidad, es así que muchos de estos avances han permitido mejorar el bienestar de la sociedad, sin embargo, las formas de acumulación capitalista hacen uso de éstos para continuar apropiando plusvalía y perpetuando la precariedad laboral. Este es el caso de la empresa

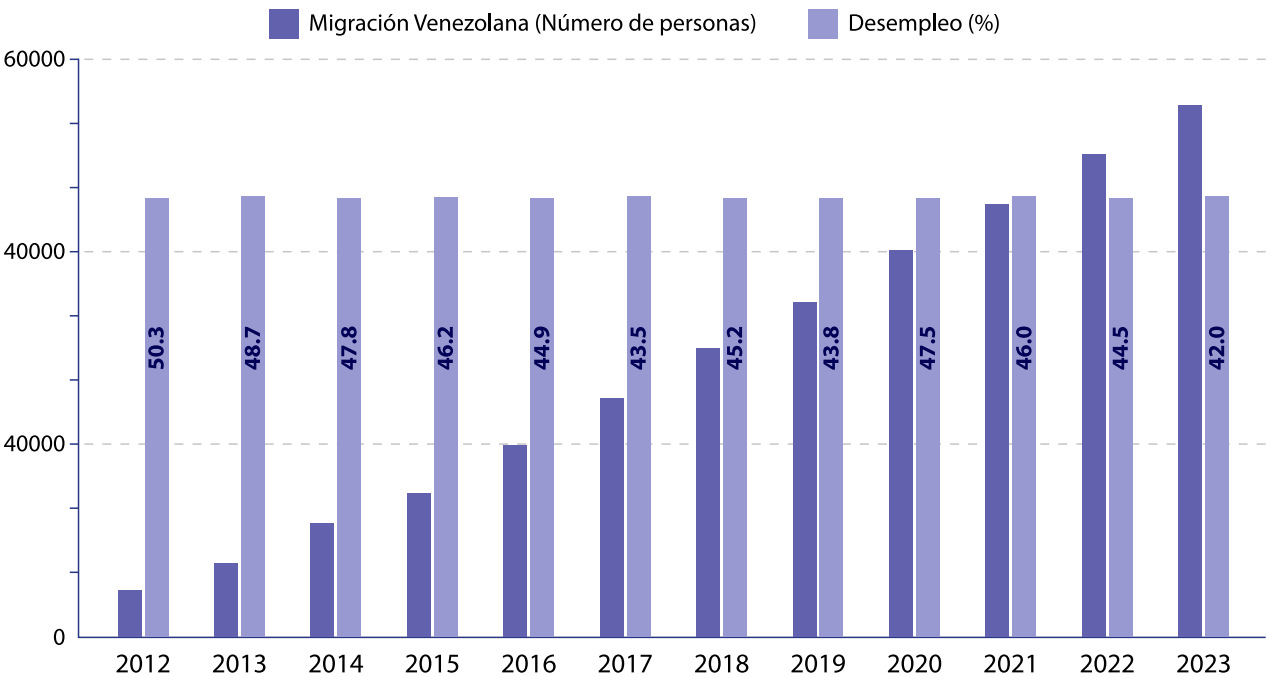
Rappi, plataforma que ofrece una gama de servicios pero que nace bajo la alta explotación de trabajadores sin contrato, ni derechos. La confluencia de estas tendencias ha abierto el camino al comercio electrónico y a una creciente «plataformización». Estas permiten que la actividad económica continúe, incluso durante los confinamientos, y al mismo tiempo están reestructurando el trabajo (OIT, 2022).

El surgimiento de este uso de las tecnologías por medio de plataformas de trabajo, basadas en el territorio, no es casualidad en una estructura económica y laboral como la colombiana, donde se conjuga la revolución de las tecnologías, con la financiarización dependiente, altos niveles de desregulación, precariedad laboral y una clase empresarial altamente rentista con bajos niveles de innovación y productividad.

Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) la informalidad en los últimos 10 años ha estado rondando el 50%, para el segundo trimestre del 2024 el total nacional fue del 55.9% y para lo urbano (23 ciudades sus áreas metropolitanas) tenemos 42.7% de informalidad, y 40.0% de trabajadores por cuenta propia, esto como un panorama global si queremos tener una idea de dónde podrían estar los trabajadores de Rappi (DANE, 2024). En este mismo contexto, para el 2015, comenzó una ola ascendente de migración de la República Bolivariana de Venezuela hacia Colombia, según datos de Migración Colombia para agosto de 2023 Colombia tenía 2 875 743 ciudadanos de este país (Migración Colombia, 2024), y como se observa en el *gráfico 1*, la migración ha sido creciente.

Por el lado de los empresarios, en Colombia la clase empresarial ha basado sus ganancias en estrategias rentistas con baja productividad, en el estudio de Londoño et al. (s.f.), para el Departamento Nacional de Planeación (DPN), las conclusiones de los autores exponen que Colombia ha mantenido un estancamiento de la productividad durante las dos primeras décadas del siglo XXI y encuentran que los principales factores internos que explican este comportamiento están en la baja absorción tecnológica de las empresas, los bajos incentivos a inversión en I+D y externos

Gráfico 1. Desempleo, migración e informalidad



Fuente: elaboración propia con base en datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

como la alta informalidad empresarial, entre otros. La inversión de las empresas en I+D y ACTi ha estado muy por debajo del 1% frente a un 2.36% de promedio de los países de la OCDE, conjugado al poco interés del Estado en dichas inversiones con un 0.4% del PIB para el 2022 (Londoño et al., s.f.).

Estos factores dan contexto a la formación de empresas que, a pesar de las grandes oportunidades que da la revolución tecnológica, se fundan en un entorno de explotación de la mano de obra y poca participación en el core de la innovación, este es el caso de Rappi.

Colombia ha experimentado patrones persistentes de precariedad laboral desde las reformas de liberalización económica de las décadas de 1990 y 2000. Estas reformas, que buscaban atraer inversión extranjera mediante la flexibilización del mercado laboral, incrementaron la informalidad y la inestabilidad, afectando a más del 50% de la fuerza laboral del país (Londoño et al., s.f.; DANE, 2024). Este contexto

de alta informalidad creó un terreno fértil para el surgimiento de modelos de negocio como Rappi, que externalizan costos laborales y operan en un entorno de desregulación, evitando responsabilidades legales (Edelman & Geradin, 2018; Scholz, 2017). Mientras otros trabajadores informales en sectores como el comercio pueden acceder a ciertas redes de apoyo social, los repartidores de Rappi dependen completamente de las condiciones impuestas por la aplicación (Gray & Suri, 2019).

Actualmente, el marco regulatorio en Colombia no ofrece una protección adecuada para los trabajadores de plataformas digitales. Aunque existen propuestas legislativas para reconocerlos como empleados, estas enfrentan resistencia de las empresas, que argumentan que las regulaciones podrían limitar la innovación y la flexibilidad laboral (Byung-Chul Han, 2024; Edelman & Geradin, 2018). Comparado con otros países, como España o California, donde ya se han implementado leyes para mejorar las condicio-

nes de estos trabajadores, Colombia aún necesita un marco más robusto que equilibre la innovación con la protección de derechos (Ley 12/2021).

Rappi se fundó en el año 2015, iniciando sus operaciones en la ciudad de Bogotá. Sus creadores vieron en la capital del país la oportunidad para hacer crecer su negocio, gracias a la infraestructura de la ciudad con un amplio sistema de vías y ciclovías y la necesidad de los ciudadanos de adquirir bienes o productos “donde sea y a la hora que sea” (SWI swissinfo.ch, 2019). Para esto, establecieron un modelo en el cual Rappi provee y opera todo el sistema tecnológico (APP) por medio del cual los locales comerciales y establecimientos de comida se afilian de forma voluntaria, llamándolos “Rappi tenderos”. A su vez, los repartidores también se afilian voluntariamente a la aplicación, bajo la premisa de que no existe un contrato que manifieste una relación laboral entre las partes, y que su accionar es de forma autónoma y sin subordinación.

Luego de su salida al mercado, Rappi presentó un crecimiento exponencial, la facilidad de uso, rapidez, diversificación en la oferta y su característica de innovación constante de servicios. La promoción de nuevos productos y beneficios ha atraído a una base creciente de usuarios, lo que permitió a Rappi alcanzar una capitalización y expansión global. En pocos años, se convirtió en un unicornio comercial, alcanzando un valor de mercado de 1 000 millones de dólares en el año 2020 (Colaboradores, 2020).

Durante los primeros años recibió financiación de diferentes Venture Capital, ya para 2018 logra una valoración de 1 000 millones de dólares luego de cerrar una ronda de inversión por 220 millones de dólares. Sin embargo, a medida en que se ha consolidado el negocio, las fuentes de ingresos provienen de una comisión 20% a 25% que se cargan a los pedidos de los comercios, la publicidad y marketing que hacen las marcas para posicionarse en este mercado virtual, la suscripción que hacen los usuarios para usar los servicios premium de la aplicación y los gastos de envío que se cargan a los pedidos de los usuarios.

Este nuevo modelo de negocio ha generado un impacto significativo en el mercado laboral colombiano. Si bien ha creado un entorno nuevo de trabajo, especialmente para jóvenes y migrantes.

Sin embargo, el rápido crecimiento y la expansión de Rappi no han estado exentos de controversias. Las condiciones laborales de los repartidores han sido objeto de críticas y protestas, tanto a nivel nacional como internacional. Los trabajadores demandan mejores condiciones laborales, acceso a seguridad social, y reconocimiento de sus derechos laborales. Esta lucha se inscribe en un contexto más amplio de reivindicaciones laborales en la economía de plataformas, donde los trabajadores buscan un equilibrio entre la flexibilidad que estas ofrecen y la protección de sus derechos.

En la "sociedad del cansancio" descrita por Han (2024), los individuos se autoexplotan creyendo que son libres mientras se someten al imperativo del rendimiento. En Rappi aunque se les presenta como "emprendedores" de su tiempo, en realidad deben estar constantemente conectados a la aplicación para obtener ingresos que terminan no siendo acordes a sus horas de conexión. Esta dinámica promueve una ilusión de autonomía mientras esconde la verdadera precariedad del trabajo. Por otro lado, la "destrucción creativa" de Schumpeter (1942), que se refiere a la transformación de las estructuras económicas a través de la innovación disruptiva, se refleja en cómo Rappi ha alterado el mercado laboral colombiano. La empresa ha introducido un modelo de negocio innovador que, aunque aprovecha las tecnologías digitales, ha incrementado la precarización laboral. Aprovechando las lagunas regulatorias. Esta "destrucción creativa" ha obligado a otros sectores económicos a adaptarse a nuevas dinámicas de mercado, como ocurrió durante la pandemia de COVID-19, cuando muchos comercios locales dependieron de Rappi para sobrevivir, el trabajo en plataformas digitales web es externalizado por empresas del Norte y realizado por trabajadores del Sur, que ganan menos que sus homólogos de los países desarrollados. Esta desigualdad de crecimiento de la economía digital

perpetúa la brecha digital y podría agravar las desigualdades (OIT, 2021).

Teorías contemporáneas sobre el trabajo en plataformas digitales enriquecen el análisis de este caso. Melissa Gregg introduce el concepto del "trabajador *just-in-time*", que describe cómo las plataformas organizan el trabajo de manera que los trabajadores deben estar disponibles en todo momento, pero solo son utilizados cuando hay demanda. En Rappi, esta lógica obliga a los repartidores a mantenerse conectados sin garantía de pedidos suficientes para asegurar ingresos mínimos, generando una profunda incertidumbre. Trebor Scholz (2017), por su parte, analiza la "ludificación del trabajo", donde las plataformas utilizan técnicas de videojuegos, como bonificaciones y metas, para incentivar a los trabajadores a competir y autoexplotarse, creando una ilusión de progreso en un entorno laboral sin protecciones.

Desde la economía política de las plataformas digitales, Rappi se inscribe dentro del capitalismo digital y la financiarización de la economía. Su modelo de negocio se basa en la extracción y monetización de datos de usuarios y repartidores para optimizar operaciones y maximizar beneficios. Este enfoque se refleja en la dependencia de Rappi del capital de riesgo y su expansión acelerada, lo que le permite operar con pérdidas a corto plazo para ganar cuota de mercado. Sin embargo, esta estrategia de financiarización agrava la precariedad laboral al priorizar las ganancias de los inversionistas sobre los derechos de los trabajadores.

La irrupción de plataformas como Rappi ha redefinido el panorama laboral en Colombia y en muchas partes del mundo. Mientras que han proporcionado nuevas oportunidades de empleo y comodidad para los consumidores, también han planteado serios desafíos en términos de derechos laborales y justicia social. El avance de los servicios usando tecnologías, se debe acompañar por el avance de las condiciones de los trabajadores y su bienestar, el acuerdo en Colombia y el papel de la regulación y mediación del Ministerio de Trabajo es un avance para desarrollar políticas y regulaciones que equilibren la innovación

tecnológica con la protección de los derechos de los trabajadores.

El fenómeno del trabajo por plataformas, ejemplificado por la expansión de Rappi, no solo refleja una transformación en la economía laboral, sino también una reconfiguración de las relaciones de poder entre empleadores y empleados. Esta transformación se manifiesta en una creciente precariedad laboral, donde los trabajadores, a pesar de ser considerados independientes, enfrentan una realidad marcada por la inseguridad y la explotación.

Plataformas de trabajo por domicilios

En Colombia, el trabajo por aplicaciones comenzó a ser parte del ecosistema de negocios a comienzos de 2010, cuando empresas como *Domicilios.com* y Uber iniciaron el proceso de aliarse con restaurantes en las ciudades capitales para brindar el servicio de intermediación entre los restaurantes y los clientes. A su vez, presentaron a repartidores o personas con algún medio de transporte la opción de aumentar sus ingresos y flexibilizar su tiempo. Sin embargo, esta promesa se ha visto opacada por diversos factores.

Las aplicaciones de reparto se han nutrido ampliamente de características propias del capitalismo, como la adaptación y la capacidad de innovación, en este sentido la forma en que se desarrollan los modelos de negocios tiene un carácter general, pero se especifican según el contexto de cada país. En el caso colombiano, los repartidores han sido denominados colaboradores cuando realmente existe una relación de subordinación no colaborativa, más cercanos a trabajadores por cuenta propia autónomos, carentes de toda garantía laboral y prestaciones sociales. En este sentido, este grupo de trabajadores se cuentan dentro de la informalidad laboral, agravada por la ausencia total de contratos, sea como personas naturales o jurídicas, como podrían ser los trabajadores por órdenes de prestación de servicios. Esta condición hace que sea muy complejo conocer, por medio de las encuestas de hogares, las condiciones laborales de este sector de los trabajadores.

Las aplicaciones que ofrecen servicios de envío de un elemento o bienes, como Rappi, DiDi y Uber, establecen desde un inicio que no existe una relación laboral entre la aplicación y el repartidor, lo que los convierte en trabajadores independientes carentes de toda garantía laboral. "Uber is rewriting the rules of work, redefining what it means to have a job in the digital age" (Rosenblat, 2018). Esto establece un nuevo sistema de contratación que se encuentra fuera de las normas tradicionales de empleo, generando así un vacío legal.

La gestión algorítmica en plataformas como Rappi ha transformado la manera en que se supervisa y organiza el trabajo en el sector de la entrega a domicilio. Esta gestión se articula a través de un sistema complejo que combina monitoreo constante, evaluaciones automatizadas y toma de decisiones basada en datos. Los repartidores, que son el eje central de esta dinámica, están sujetos a un sistema de calificación que evalúa su desempeño en función de las valoraciones de los clientes, el número de pedidos realizados y la cantidad de cancelaciones. Esta calificación, a su vez, impacta directamente en la cantidad de trabajo disponible y en los ingresos de los repartidores. En Rappi, la evaluación y calificación son fundamentales para determinar la visibilidad de los repartidores en la plataforma. Aquellos con calificaciones altas tienen acceso a más pedidos y, por ende, a mayores ingresos potenciales. Sin embargo, una baja calificación puede llevar a una reducción en el número de pedidos ofrecidos, afectando significativamente los ingresos. Además, el sistema de monitoreo de desempeño rastrea métricas como el tiempo de entrega y el cumplimiento de horarios de conexión, imponiendo una presión constante para mantener un alto nivel de rendimiento.

Este sistema de gestión algorítmica tiene implicaciones profundas para los trabajadores. En primer lugar, introduce una gran incertidumbre económica, ya que los ingresos dependen en gran medida de la calificación y el rendimiento en un entorno que puede ser impredecible. Los repartidores enfrentan la presión de cumplir con estándares estrictos para

asegurar un flujo constante de pedidos, lo que puede generar estrés y afectar su bienestar. La falta de interacción humana también es un desafío significativo. Los repartidores no tienen acceso a un supervisor que pueda ofrecer retroalimentación constructiva o mediar en conflictos. En lugar de un apoyo personalizado, los trabajadores están sometidos a un sistema impersonal que puede resultar en una sensación de desamparo y falta de apoyo.

La transferencia de riesgos y costos a los trabajadores es otra consecuencia notable de la gestión algorítmica. Los repartidores suelen cubrir costos operativos como el mantenimiento de bicicletas o motocicletas, combustible y seguros, sin que la plataforma ofrezca algún subsidio. Por ejemplo, el mantenimiento y reparación de una motocicleta puede costar entre \$50 y \$120 dólares estadounidenses mensuales. Los trabajadores deben gestionar su propio seguro para accidentes y responsabilidad civil, lo cual puede ser costoso y no siempre ofrece una cobertura adecuada. La falta de protección adecuada puede resultar en gastos significativos en caso de accidente. La inestabilidad de los ingresos también representa un riesgo significativo. Los repartidores pueden enfrentar fluctuaciones drásticas en sus ingresos debido a la variabilidad en la cantidad de pedidos y la influencia de la calificación en el acceso a trabajos. Esta incertidumbre financiera puede dificultar la planificación y la estabilidad económica de los trabajadores, con ingresos diarios que pueden variar. Además, los desafíos cotidianos que enfrentan los repartidores están intrínsecamente vinculados a debates más amplios sobre desigualdad y exclusión social en Colombia. Los algoritmos que evalúan el desempeño pueden perpetuar sesgos y discriminación, afectando de manera desproporcionada a ciertos grupos de trabajadores. La falta de transparencia en estos sistemas puede agravar estas inequidades, reflejando y amplificando desigualdades existentes.

La situación de los repartidores también se enmarca en un contexto de alta desigualdad social. Muchos de ellos provienen de sectores vulnerables, y la transferencia de riesgos y costos acentúa la brecha

entre diferentes grupos socioeconómicos. La falta de acceso a oportunidades laborales alternativas debido a la estigmatización del trabajo en plataformas y la carencia de seguridad social adecuada perpetúa ciclos de exclusión social. Además, la presión constante y la incertidumbre económica pueden tener efectos negativos en la salud mental de los trabajadores, exacerbando el estrés y la sensación de inseguridad.

La evolución del trabajo por aplicaciones también ha puesto de manifiesto la creciente brecha entre las promesas de flexibilidad y la realidad de la explotación laboral. Aunque las plataformas digitales como Rappi ofrecen la ilusión de autonomía, en realidad, los trabajadores enfrentan una presión constante para mantener altos niveles de rendimiento y satisfacción del cliente, lo cual puede llevar a un ciclo de autoexplotación (Scholz, 2017). En este sentido, la gestión algorítmica, aunque eficiente desde el punto de vista empresarial, ha creado un entorno laboral donde la toma de decisiones y el monitoreo son impersonales y deshumanizantes, exacerbando la incertidumbre económica de los trabajadores (Edelman & Geradin, 2018).

La adaptación de estos modelos a contextos locales, como el colombiano, revela una falta de medidas adaptativas para proteger a los trabajadores en economías informales y emergentes. Los modelos regulatorios adoptados en otros países, como la reciente legislación en la Unión Europea que busca clasificar a los trabajadores de plataformas como empleados con derechos básicos (European Commission, 2021), podrían servir de referencia para desarrollar una normativa que equilibre la flexibilidad laboral con la protección de derechos. Podemos observar avances en otros marcos regulatorios para enfrentar estos desafíos, como la legislación en California con la Proposición 22 o las reformas en España que buscan mejorar las condiciones laborales de los repartidores. Sin embargo, estos esfuerzos enfrentan obstáculos significativos debido a la resistencia de las empresas y la falta de consenso sobre cómo equilibrar la flexibilidad que ofrecen estas plataformas con una protección laboral adecuada.

La experiencia colombiana, caracterizada por un mercado informal extenso y una alta proporción de trabajadores autónomos, subraya la necesidad urgente de un enfoque regulatorio adaptado a las realidades locales. Es imperativo que se desarrollen políticas públicas que no solo reconozcan la naturaleza dinámica de las plataformas digitales, sino que también establezcan mecanismos claros para garantizar derechos laborales básicos, acceso a beneficios sociales y condiciones de trabajo dignas. La integración de estos principios en la regulación puede contribuir a construir un ecosistema laboral más equitativo y sostenible, que respete la innovación tecnológica sin sacrificar la justicia social. Sin una regulación adecuada, el riesgo de que estas plataformas perpetúen y amplíen las desigualdades laborales es alto, haciendo esencial la implementación de políticas que garanticen un mínimo de seguridad y dignidad para los trabajadores del sector.

Un modelo de rápido crecimiento como en el que se sustenta la plataforma Rappi tiene implícitos riesgos externos al mercado donde opera y si bien es validado por los mercados de capitales está incorporando una dinámica en doble vía de riesgos por el gran volumen de recursos que ha extraído de tales mercados. De igual manera la sub-contabilidad de los costos laborales que ha omitido aprovechando vacíos legales podría generar que simplemente sea este un modelo de negocio no factible, pero con gran poder de negociación a la hora de entrar en momentos de crisis por el volumen de empleo e ingresos de subsistencia que genera. Así, la economía de plataformas es el modelo de trabajo neoliberal en la era de la revolución tecnológica y digital. Dos aspectos que se encuentran en el corazón del neoliberalismo: por un lado, la precarización laboral como forma de disminuir los llamados “costos laborales” para maximizar las ganancias empresariales; por el otro, la producción de subjetividades en torno a la figura del empresario de sí mismo, es decir, el tipo de sujeto que requiere el orden neoliberal. (Alfieri, 2020).

A medida que estas plataformas se consolidan, han surgido debates sobre la necesidad de una regu-

lación más estricta para proteger a los trabajadores. Organizaciones sindicales y grupos de defensa de los derechos laborales han alzado la voz para denunciar las condiciones precarias y la falta de beneficios que enfrentan los repartidores. La falta de un marco regulatorio claro ha permitido que estas empresas operen en una zona gris, donde las obligaciones laborales tradicionales son fácilmente eludidas. Los conflictos laborales en Colombia permitieron la organización de los trabajadores de Rappi en la Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales (UNIDAPP), consiguiendo en el 2024 por mediación del Ministerio de Trabajo, un acuerdo que avanza en la consolidación del reconocimiento como trabajadores y, por lo tanto, acceso a derechos laborales y de seguridad social, aunque aún no se ha concretado este proceso, es un paso que permite reconocer la relación de subordinación laboral real existente en el modelo de negocio de Rappi, desestimando el concepto de empresa de colaboradores. Además, los repartidores se enfrentan a riesgos significativos en su trabajo diario, incluyendo accidentes de tránsito, robos y exposición a condiciones climáticas adversas, sin el respaldo de seguros de salud o compensaciones adecuadas. Esto ha llevado a una creciente presión sobre las autoridades para que tomen medidas y aseguren que los derechos de estos trabajadores sean protegidos.

El caso de Rappi en Colombia refleja un modelo de negocio común en América Latina, pero con particularidades significativas. Al igual que plataformas como Glovo en Argentina o Uber Eats en Brasil, Rappi emplea estrategias que externalizan costos laborales y evitan reconocer formalmente los derechos de sus trabajadores. Sin embargo, a diferencia de estos países, donde se han implementado algunas regulaciones laborales o se han emprendido acciones legales para mejorar las condiciones de los trabajadores, Colombia presenta un marco regulatorio más débil y una mayor aceptación de la precariedad laboral debido a su histórica informalidad (Alfieri, 2020; Londoño et al., s.f.).

En comparación con los repartidores tradicionales empleados por restaurantes o empresas de mensaje-

ría en Colombia, los trabajadores de Rappi enfrentan condiciones laborales aún más precarias. Los repartidores tradicionales suelen tener contratos laborales que les brindan acceso a la seguridad social y algunos derechos básicos, mientras que los repartidores de Rappi operan como “colaboradores independientes” sin acceso a estos beneficios (DANE, 2024). Además, mientras los repartidores tradicionales tienen ingresos relativamente estables, los trabajadores de plataformas dependen de algoritmos y tarifas variables, lo que genera una alta incertidumbre económica y promueve la autoexplotación (Rosenblat, 2018; Gray & Suri, 2019).

El caso Rappi en Colombia, entrevistas y hallazgos

Dada la deficiencia de datos que permitan acercarse a entender las condiciones laborales de los trabajadores de Rappi, los estudios que abordan esta problemática usan encuestas y/o entrevistas que permitan un acercamiento al estudio de caso en Colombia, para este artículo se toman dos ejercicios separados en el tiempo y en la metodología. Como primer insumo se trabajan las 197 encuestas semiestructuradas realizadas a trabajadores y trabajadoras de Rappi por Monsalve (2022) en el año 2021 en la ciudad de Medellín y, el segundo insumo, 40 entrevistas a profundidad realizadas en el marco del proyecto Platlaboral Redlatt en el 2024 para las ciudades de Medellín y Bogotá. El primer trabajo se realiza con el fin de analizar la relación de subordinación de la mano de obra y la apropiación de plusvalía por parte de la empresa, y el segundo es un proyecto que tiene como fin realizar un estudio comparado de ciudades de Brasil, Colombia, Argentina y México de las condiciones y percepciones de los trabajadores en contextos diferenciados de estructuras laborales y marcos regulatorios.

La caracterización socioeconómica de estos trabajadores revela que el empleo como repartidor en Colombia es predominantemente desempeñado por hombres (91% según Monsalve, 2022), jóvenes entre 18 y 28 años, con personas a cargo, de estratos socioeconómicos bajos y en su mayoría con nivel medio de educación, para el caso de los colombianos

y profesional para los migrantes venezolanos. Siendo el trabajo en Rappi la principal fuente de ingresos con el 94% de la muestra de las encuestas, es decir no es un trabajo que complementa otras actividades económicas generando altos niveles de dependencia en la realización del mismo.

Para realizar el trabajo se debe tener un vehículo que permita realizar los domicilios, para Bogotá y Medellín los entrevistados en su mayoría usan motos que permiten para el caso de Bogotá recorrer grandes distancias y para Medellín acceder a territorios en montaña dada la geografía de la ciudad. Los costos de adquisición, alquiler, mantenimiento y seguros son pagados en un 100% de los casos por los trabajadores y las trabajadoras, la empresa no asume los costos de la maquinaria usada, trasladando los riesgos por activos fijos aumentando ganancias.

Se ha creado un ecosistema paralelo al trabajo por aplicativo relacionado con el alquiler de motocicletas. Los repartidores informan que, por una cuota semanal, alquilan motocicletas en establecimientos especializados. En este sistema, los gastos de mantenimiento se dividen entre el arrendador y el arrendatario, donde el arrendador se encarga de temas operativos como el cambio de aceite o la gasolina, mientras que el arrendatario asume los costos asociados con el mantenimiento de las motocicletas. Este ecosistema refleja cómo los mercados paralelos se desarrollan en torno a modelos económicos capitalistas, generando nuevos espacios de negocio y expansión. La existencia de estos mercados paralelos ilustra cómo el capitalismo se adapta y se expande mediante la creación de modelos económicos innovadores, creando nuevas oportunidades de negocio mientras mantiene el control sobre los costos operativos y el riesgo asociado con el mantenimiento.

El caso colombiano tiene una particularidad y es la significativa presencia de migrantes venezolanos (entre el 54% y 62% según las dos fuentes), como se expuso al inicio del artículo, dicha migración tiene un peso creciente en la estructura laboral colombiana, especialmente entre los trabajos más precarios

debido a la situación legal migratoria que impide, incluso con educación superior, acceder a trabajos de calidad. Esta migración de ciudadanos venezolanos enfrenta barreras culturales y sociales en su proceso de integración (Ortiz, 2021). La crisis en Venezuela ha llevado a una migración masiva, resultando en que muchos de estos migrantes enfrenten la informalidad laboral debido a permisos especiales de permanencia y dificultades para acceder a empleos formales.

Un interesante análisis se puede realizar comparando las características de las dos poblaciones, colombiana y venezolana, según las encuestas realizadas los ciudadanos venezolanos tienen mayores niveles de formación, con niveles profesionales, mientras que los colombianos en su mayoría tienen educación media, reforzando la hipótesis que la población migrante realiza estas actividades por las barreras migratorias.

En las entrevistas las razones más usuales para trabajar en Rappi son la falta de acceso a empleos dignos y la escasez de opciones de trabajo formal (64% de los encuestados). Este fenómeno resalta la necesidad de políticas integrales que no solo aborden la integración laboral de los migrantes, sino que también mejoren las condiciones laborales en el sector informal. Muchos de estos trabajadores provienen de actividades informales previas y ven en el trabajo por aplicaciones una oportunidad para aumentar o generar mayores ingresos. A menudo, llegan a este empleo recomendados por amigos, familiares o conocidos.

Las aplicaciones de reparto promueven una premisa de rapidez que resulta altamente atractiva en un contexto capitalista, donde la inmediatez se convierte en un valor fundamental. Para ingresar como repartidor, el proceso es relativamente sencillo: los aspirantes deben completar un formulario que solicita datos básicos de identidad, una foto de perfil, la licencia del vehículo (nacional o extranjera), el permiso de permanencia en caso de ser migrante y datos básicos de contacto. La mayoría de los usuarios reporta que, en menos de 24 horas, obtienen su usuario activo y pueden comenzar a trabajar (Rosenblat, 2018).

Esta facilidad de acceso facilita la incorporación de nuevos trabajadores, pero también plantea desafíos significativos en términos de regulación y protección laboral. La rapidez con la que se puede comenzar a trabajar contrasta con la falta de garantías y seguridad en el empleo.

Además, la pandemia de COVID-19 ha intensificado estas dinámicas al aumentar la demanda de servicios de entrega, exacerbando la presión sobre los repartidores y amplificando las desigualdades preexistentes. Los trabajadores se enfrentan a un entorno aún más desafiante, con mayores riesgos para su salud y una creciente inseguridad económica.

“En la pandemia si era negocio trabajar para Rappi, se transitaba muy rápido por la ciudad por las restricciones de movilidad y había mucho trabajo, se podía trabajar ocho horas y se ganaban hasta tres o cuatro salarios mínimos. Sin embargo, cuando se acaba la pandemia el trabajo no es bueno, se trabajan más horas incluso hasta 12 horas al día y con suerte se llega a dos salarios mínimos”
MED01 (entrevista a trabajador en Medellín).

Una de las principales promesas de trabajar con aplicaciones de reparto es la mejora en los ingresos. Aunque muchos repartidores logran obtener ingresos superiores al salario mínimo legal vigente en Colombia, estos ingresos no siempre se traducen en una ganancia neta significativa. A pesar de que los ingresos brutos pueden ser atractivos, los gastos asociados al trabajo y el esfuerzo requerido para alcanzar esos ingresos pueden reducir considerablemente las ganancias efectivas (Rosenblat, 2018), sumado al hecho que los riesgos y costos de seguridad social son asumidos por los trabajadores hacen que la relación ingresos netos/jornada (número de domicilios) no sea el adecuado.

Al analizar las estrategias y horarios laborales de los repartidores, se observa que muchos realizan turnos superiores a ocho horas diarias y trabajan más de 48 horas semanales, lo cual excede la jornada laboral legal establecida en Colombia de 46 horas semanales

para el 2024, de los encuestados en Monsalve (2022) un 87% trabaja más de ocho horas diarias, incluso un 29% trabaja más de 12 horas diarias. Para estas jornadas los ingresos brutos no superan los dos salarios mínimos, siendo muy baja la relación ingreso/tiempo de trabajo, aunque en el contexto colombiano no se aleja a la situación promedio de los ocupados.

Además, estos trabajadores a menudo carecen de garantías de descanso durante su jornada laboral, lo que agrava su situación. La presión por maximizar sus ingresos lleva a los repartidores a modificar sus horarios de trabajo y extender sus jornadas laborales más allá de lo que ellos mismos quisieran. Un aspecto alarmante es la dependencia de lo que la aplicación denomina “promociones” o “asegurados”, que consisten en metas diarias de entregas que los repartidores deben cumplir para obtener incentivos adicionales. Para alcanzar estas metas, los repartidores frecuentemente se ven obligados a autoexplorarse, es decir, a prolongar sus jornadas laborales y permanecer conectados a la aplicación durante largos periodos (Gray & Suri, 2019).

Esta presión para cumplir con las promociones contribuye a una explotación autoinfligida, donde los trabajadores se esfuerzan excesivamente para mantener y aumentar sus ingresos, a menudo a expensas de su bienestar físico y mental. Este modelo de trabajo subraya las tensiones entre los beneficios prometidos por las aplicaciones y las realidades del trabajo diario. A pesar de la posibilidad de ingresos superiores al salario mínimo, la falta de una estructura de soporte adecuada y las condiciones laborales precarias reflejan las dificultades que enfrentan los repartidores, quienes deben equilibrar la presión de cumplir metas con su bienestar general.

El trabajo a través de aplicaciones de entrega está marcado por una esfera de incertidumbre y falta de claridad para los repartidores. Aunque muchos repartidores entienden que su remuneración se basa en una tarifa mínima acordada con la aplicación, la cual aumenta en función del kilometraje, la transparencia sobre cómo se calcula el valor total de su trabajo es limitada. Los repartidores a menudo expresan

confusión sobre el rango de acción de estas tarifas y cómo se aplican a sus entregas específicas. En cuanto a la expansión de nuevas formas de trabajo, como el trabajo intermediado por plataformas digitales o la incidencia del teletrabajo, han surgido en el debate público, principalmente por la necesidad de que constituyan fuentes genuinas de empleo decente (OIT, 2023). Además, los repartidores indican que no tienen claridad sobre las propinas que se reciben a través de la aplicación. Estas propinas, en lugar de ser reportadas de forma separada, se integran como parte del pago total del envío, lo que dificulta la comprensión de cuánto se ha recibido en propinas y su impacto en el ingreso final. (Monsalve, 2022 y Platlaboral Redlatt, 2024).

Otro problema común son los bloqueos temporales en la aplicación, que ocurren con frecuencia sin una explicación clara. Los repartidores a menudo no reciben información detallada sobre las razones detrás de estos bloqueos, lo que contribuye a la sensación de arbitrariedad y falta de control en su trabajo. Además, se ha reportado que negarse a realizar una entrega puede resultar en bloqueos, ya sea temporales o permanentes (35% de los entrevistados en el proyecto Platlaboral Redlatt), sin una justificación clara por parte de la aplicación. Estas prácticas generan un entorno laboral donde la falta de transparencia y la incertidumbre son predominantes, lo que puede afectar la estabilidad financiera de los repartidores. La ausencia de una comunicación clara y de criterios bien definidos para las tarifas y los bloqueos resalta la necesidad de una mayor claridad y justicia en la gestión de las plataformas digitales de entrega, esta gestión algorítmica genera niveles de control laboral semejante a las tarjetas de marcado de ingreso y salida de las fábricas clásicas, mostrando nuevamente la existencia de subordinación de los trabajadores.

“Igual cuando nos bloquean se pueden comprar usuarios, los venden por redes o por whatsapp, entonces mientras lo desbloquean se sigue trabajando con el usuario comprado”
MED 03 (entrevista con trabajador en Medellín).

Al investigar las opciones de seguro disponibles para estos trabajadores, se revela que solo se les ofrece una póliza de seguro contra daños y una póliza de vida. Sin embargo, estas pólizas están vinculadas a un sistema de puntuación de la aplicación, que clasifica a los repartidores en categorías de bronce, plata, oro y diamante. El nivel de esta clasificación determina el porcentaje de cobertura en caso de accidente o el valor asignado a sus familiares en caso de fallecimiento. Este enfoque introduce un sistema de compensación variable que depende directamente de la calificación del repartidor en la aplicación, generando una situación de alta incertidumbre y desigualdad en la cobertura ofrecida.

En 2023, Colombia registró 8 405 fallecimientos por siniestros viales (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2023). No obstante, no se dispone de datos específicos sobre cuántos de estos incidentes involucraron a repartidores de aplicaciones. Esta falta de información subraya la gravedad de la situación y plantea serias preocupaciones sobre la seguridad y protección de los trabajadores en este sector. La manera en que la aplicación ajusta el valor a pagar en los seguros en función de la calificación del repartidor refleja una práctica alarmante, donde la compensación y la protección están condicionadas a un sistema algorítmico que puede no reflejar adecuadamente las necesidades reales de los trabajadores (Gray & Suri, 2019).

Este sistema variable de seguro y la falta de una protección adecuada en caso de accidentes destacan la necesidad de una revisión crítica y profunda del modelo actual de trabajo en plataformas. Los repartidores, al depender de calificaciones para acceder a una cobertura mínima, enfrentan una inseguridad laboral que puede resultar en consecuencias graves en caso de incidentes viales, un riesgo que parece desproporcionado dado el contexto en el que operan. La dependencia de métricas algorítmicas para determinar la protección financiera en situaciones de riesgo revela una disparidad preocupante y plantea la urgencia de abordar la protección adecuada para estos trabajadores en el futuro.

En el contexto del trabajo formal, los empleadores están legalmente obligados a proporcionar a sus empleados los elementos de protección necesarios para la realización segura de sus funciones. Sin embargo, en el modelo de trabajo basado en aplicaciones, esta obligación no se cumple. Los repartidores, en lugar de recibir equipos de protección personal adecuados, deben adquirir por su cuenta los elementos necesarios para realizar su trabajo. Por ejemplo, la maleta para transportar los pedidos no es proporcionada por la empresa; en cambio, los repartidores deben comprarla utilizando parte de sus ingresos (Rosenblat, 2018).

Además de la falta de provisión de equipos esenciales, los repartidores enfrentan graves problemas de salud debido a la naturaleza de su trabajo. Las quejas más comunes incluyen dolores de espalda y enfermedades respiratorias, muchas de las cuales son atribuibles a la exposición prolongada a la contaminación ambiental y al esfuerzo físico continuo. A pesar de estos problemas de salud, los repartidores no tienen acceso a asistencia médica, ya que su relación no define ningún tipo de contrato como trabajadores autónomos y, por lo tanto, les excluye de la cobertura sanitaria y los beneficios que acompañan a los empleos formales.

El hecho de que los repartidores deban financiar su propio equipo y enfrentar problemas de salud sin acceso a asistencia médica evidencia una brecha importante en la protección laboral en el sector de las plataformas. Esto subraya la necesidad de revisar y mejorar el modelo de trabajo en aplicaciones para garantizar condiciones más justas y seguras para los trabajadores, quienes deben asumir riesgos y costos que tradicionalmente serían responsabilidad del empleador en un entorno laboral formal (Gray & Suri, 2019).

Los repartidores enfrentan de manera constante situaciones de discriminación en su entorno laboral, lo que agudiza aún más las dificultades de su trabajo. Uno de los principales obstáculos es el trato que reciben en los restaurantes con los que interactúan.

En muchos casos, se les prohíbe esperar dentro de los establecimientos mientras recogen los pedidos, obligándolos a permanecer en el exterior, a menudo expuestos a las inclemencias del tiempo. Adicionalmente, se les niega el acceso a baños y a bebidas para hidratarse, lo que contrasta con la disposición de espacios adecuados para descanso y servicios básicos que, en el mejor de los casos, solo están disponibles en una pequeña fracción de los lugares que operan en la ciudad. Esta discriminación no se limita a los restaurantes. Los repartidores también enfrentan barreras significativas en los conjuntos residenciales cerrados. A menudo se les impide el acceso a áreas privadas y deben dejar los pedidos en la portería, enfrentando actitudes hostiles por parte de los guardias de seguridad, quienes en ocasiones discriminan a los repartidores por su nacionalidad o por su estatus laboral. Asimismo, los repartidores se enfrentan a tratos groseros por parte de algunos clientes, quienes, a pesar de recibir un servicio, no siempre muestran respeto hacia ellos.

“Los porteros de los edificios se creen mejor que uno, una vez llevaba un domicilio a un conjunto cerrado, a pesar que el cliente le dijo al portero que me dejara entrar, este no quiso y me tocó caminar casi dos cuadras desde la entrada hasta el edificio con la maleta pesada, eso da mucha rabia. Luego de eso, si no me dejan entrar le digo al cliente que le dejo la mercancía en la portería y me voy”
MED 05 (entrevista con trabajador en Medellín).

Además, los repartidores se enfrentan a una forma de discriminación estructural que refleja una jerarquización social y económica, en la cual su trabajo es percibido con menos valor en comparación con otras ocupaciones. Esto se manifiesta en el trato despectivo y la falta de reconocimiento que reciben, estableciendo una clara distinción entre "ciudadanos de primera" y "de segunda" generación. Este tipo de discriminación no solo vulnera su dignidad, sino que también infringe sus derechos fundamentales (Dugan et al., 2019). En contextos formales de empleo,

los trabajadores tienen acceso a mecanismos para presentar quejas y buscar soluciones a problemas laborales. Sin embargo, en el entorno informal en el que operan muchos repartidores, la falta de un marco de protección y la precariedad de su situación les impide recurrir a estos mecanismos, llevándolos a aceptar condiciones injustas sin opción a reclamar.

En los esquemas de trabajo formal, la asociación y la sindicalización han emergido como mecanismos fundamentales para la reivindicación de mejores condiciones laborales. Sin embargo, esta lucha enfrenta una barrera significativa: la resistencia de los propios trabajadores hacia la sindicalización y la regulación legislativa. Los conflictos laborales en Colombia permitieron la organización de los trabajadores de Rappi en la Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales, consiguiendo en el 2024 por mediación del Ministerio de Trabajo, un acuerdo que avanza en la consolidación del reconocimiento como trabajadores y, por lo tanto, acceso a derechos laborales y de seguridad social, aunque aún no se ha concretado este proceso, es un paso que permite reconocer la relación de subordinación laboral real existente en el modelo de negocio de Rappi, desestimando el concepto de empresa de colaboradores.

A pesar de que muchos repartidores expresan un deseo claro de obtener mejores condiciones laborales, hay una notable resistencia a la idea de regulación a través de vías legislativas. Esta resistencia puede deberse a varias razones, entre ellas el temor a que las regulaciones puedan imponer restricciones que puedan afectar su flexibilidad laboral o su capacidad de generar ingresos de manera autónoma. Además, algunos trabajadores pueden tener dudas sobre la efectividad de los sindicatos y la posible burocratización del proceso, lo que podría llevar a una desconfianza hacia los esfuerzos de regulación.

“Si regulan el trabajo por ahí me quedo desempleado porque no tengo papeles y no puedo llenar los requisitos de formalización, entonces a mí me conviene que no regulen, aunque se ganan derechos pero me quedo

sin trabajo” MED 10 (entrevista a trabajador venezolano).

Este fenómeno resalta una paradoja en el sector de las plataformas digitales: mientras que la necesidad de mejores condiciones laborales es ampliamente reconocida, la aceptación de mecanismos tradicionales de lucha laboral, como la sindicalización y la regulación, aún enfrenta desafíos considerables. Los repartidores, en su mayoría trabajadores informales con una alta dependencia de la flexibilidad que ofrecen las aplicaciones, deben equilibrar sus deseos de mejorar las condiciones laborales con la percepción de que las regulaciones podrían restringir su autonomía (Edelman & Geradin, 2018; Scholz, 2017). En el contexto colombiano la situación es más compleja dada la debilidad del sindicalismo y la persecución formal e ilegal a los trabajadores y trabajadoras sindicalizadas, donde la tasa de sindicalización de los asalariados es de un 5% para el 2019 según datos de la OIT.

La situación subraya la necesidad de un enfoque más matizado que considere las preocupaciones y necesidades de los trabajadores de plataformas digitales. La búsqueda de soluciones efectivas para mejorar las condiciones laborales en este sector debe integrar las voces de los propios trabajadores y buscar formas de equilibrar la flexibilidad con la seguridad y el bienestar.

A manera de reflexión

Colombia es un escenario propicio para establecer modelos de negocios que aseguren ganancias en entornos desregulados y basados en la intensidad de la mano de obra. El caso de Rappi muestra un modelo de negocio altamente explotador de la mano de obra, bajo la modalidad de trabajo colaborativo a través del uso de plataformas de domicilio. El éxito del negocio combina la absorción de plusvalía, con una rápida diversificación de la oferta de servicios, hasta la financiarización en bolsa.

Los trabajadores de Rappi entrevistados en el 2021 y encuestados en el 2024 no presentan grandes diferencias en sus características socioeconómicas,

sus percepciones frente al trabajo y sus relaciones con la empresa. Una relaciones laborales que diversifican los “jefes” generando cadenas objetivas y subjetivas de subordinación en diferentes relaciones de poder, el trabajador está controlado por el algoritmo de la plataforma “jefe virtual” que ordena el trabajo, recibe el producto por parte de una empresa o productora “jefe al inicio del proceso” (una relación de poder informal que genera discriminación son los “jefes intermediarios” por ejemplo, los cajeros del establecimiento), llevan el producto al cliente “jefe final” (en este punto se puede crear otra relación subjetiva con los “intermediarios locales” como los guardias de seguridad, porteros, agentes de tránsito, entre otras”). Estas cadenas de subordinaciones no son establecidas, sino que se crean en un sistema que funciona velando las relaciones de trabajo y la cadena de producción, volviendo este modelo de negocio muy práctico ante la disolución de la responsabilidad en la producción, su calidad y el servicio.

Es así que el riesgo es trasladado al trabajador, desde la orden de trabajo hasta su entrega, se traslada el capital dado que el trabajador tiene que suministrar la maquinaria y equipo para la realización de la labor, se trasladan los riesgos de salud y seguridad en el trabajo, el riesgo de faltas por asuntos familiares o de salud, entre otros.

Particularmente en el caso colombiano, dado el mercado laboral desestructurado, estas condiciones no se alejan del promedio de las condiciones de trabajo de la mayoría de la población, generando las condiciones adecuadas para el desarrollo de este estilo de negocio. Cabe entonces avanzar en los debates regulatorios que aseguren el trabajo decente para la población, pasando por el control de la actuación de estas plataformas, definiendo claramente las condiciones de subordinación de estos trabajos y asegurando el cumplimiento. El ministerio de trabajo ha hecho un esfuerzo mediador, pero aún falta hacer seguimiento al cumplimiento.

Particularmente en el caso colombiano, dado el mercado laboral desestructurado, estas condiciones

no se alejan del promedio de las condiciones de trabajo de la mayoría de la población, generando las condiciones adecuadas para el desarrollo de este estilo de negocio. Para avanzar en la mejora de las condiciones laborales y la regulación de las plataformas digitales, es crucial discutir cómo los hallazgos de este estudio enriquecen la literatura existente sobre el trabajo en plataformas y la precariedad laboral. Además, es necesario abordar las implicaciones más amplias para la política laboral, considerando cómo estos hallazgos pueden influir en la formulación de políticas que garanticen condiciones laborales justas y seguras. También es importante identificar áreas clave para futuras investigaciones, explorando en profundidad las experiencias de los trabajadores en diferentes contextos de plataformas digitales, evaluando el impacto de posibles regulaciones en la práctica, y desarrollando estrategias para mitigar la explotación en el trabajo colaborativo. El ministerio de trabajo ha hecho un esfuerzo mediador, pero aún falta hacer seguimiento al cumplimiento.

Es fundamental que los responsables de políticas públicas en Colombia y en otros países que enfrentan desafíos similares con el trabajo en plataformas consideren cómo el modelo de negocio de Rappi y otros similares afectan la calidad del trabajo y el bienestar de los trabajadores. Se debe formular políticas que aborden estas cuestiones de manera efectiva, teniendo en cuenta las implicaciones para el mercado laboral y la economía en general. Además, es crucial explorar las posibles consecuencias a largo plazo de este modelo de negocio, evaluando cómo puede afectar la estabilidad del empleo y el equilibrio económico. Basado en los hallazgos del estudio, se deben proponer recomendaciones concretas para mejorar las condiciones de los trabajadores de plataformas, como la implementación de regulaciones que garanticen derechos laborales básicos, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y el establecimiento de mecanismos de control para asegurar el cumplimiento de estas normativas. La creación de un marco que permita a los trabajadores acceder a beneficios y protecciones adecuadas,

similares a los de los empleados tradicionales, también es esencial. El ministerio de trabajo ha hecho un esfuerzo mediador, pero aún falta hacer seguimiento al cumplimiento de estas recomendaciones para garantizar una mejora real en las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas.

Este estudio presenta varias limitaciones que deben ser consideradas. En primer lugar, el enfoque en un único modelo de negocio (Rappi) y en dos momentos específicos (2021 y 2024) puede limitar la generalización de los hallazgos a otras plataformas o contextos laborales similares. Además, la dependencia de entrevistas y encuestas puede introducir sesgos, ya que las percepciones de los trabajadores podrían no reflejar completamente la complejidad de sus experiencias laborales.

Para futuras investigaciones, sería beneficioso ampliar el enfoque para incluir una variedad de plataformas y modelos de negocio, lo que permitiría una comparación más amplia de las condiciones laborales en el sector de plataformas digitales. También se recomienda incorporar métodos de investigación adicionales, como estudios de caso longitudinales o análisis cuantitativos más exhaustivos, para obtener una comprensión más completa de las dinámicas en juego. Además, es importante explorar las experiencias de los trabajadores en diferentes regiones y contextos económicos para identificar variaciones y patrones comunes que puedan informar políticas más efectivas.

Referencias

- Alfieri, María. (2020). *"Sé tu propio jefe": Economía de plataformas y neoliberalismo. Los casos de Uber, Rappi y Glovo en Argentina*. Recuperado de <https://www.uber.com/ar/es/>
- Colaboradores. (2020, 18 de febrero). Rappi, el unicornio colombiano que impacta millones de vidas. Recuperado de <https://forbes.co/2020/02/18/red-forbes/rappi-el-unicornio-colombiano-que-impacta-millones-de-vidas>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2024). *Empleo y desempleo*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Duggan, James, Sherman, Ursula P., Carbery, Robert, & McDonnell, Amy. (2019, agosto). *App-work, algorithmic management & HRM in the emerging gig economy: A research agenda*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/334851367_App-Work_Algorithmic_Management_HRM_in_the_Emerging_Gig_Economy_A_Research_Agenda
- Edelman, Benjamin, & Geradin, Damien. (2018). Efficiencies and regulatory shortfalls of the gig economy: A critique of the existing regulatory approach. *Harvard Journal of Law & Technology*, 31(1), 1-40.
- European Commission. (2021). *Proposal for a directive on improving working conditions in platform work*. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52021PC0762>
- Gray, Mary, & Suri, Siddharth. (2019). *Ghost work: How to stop Silicon Valley from building a new global underclass*. Recuperado de <http://sarkoups.free.fr/gray2019.pdf>
- Han, Byung-Chul. (2024). *La sociedad del cansancio*. Herder Editorial. Recuperado de <https://herdereditorial.com/la-sociedad-del-cansancio-9788425451447>
- Ley 12/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la regulación de los trabajadores de plataformas. (2021). Boletín Oficial del Estado (BOE). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15878>
- Londoño, Andrés J., Márquez, Ana M. G., Rodríguez, Alejandro B., Barrera, Luis A. L., Horta, María P. B., & Pachón, Óscar M. (s.f.). *Revisión de la productividad en las empresas en Colombia*. Recuperado de https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/misiones/mision-internacionalizacion/Documents/Notas_politica_Espanol/Revision_de_la_productividad_en_las_empresas_en_Colombia.pdf

- Migración Colombia. (2024). Recuperado de <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias-migracion-colombia/colombia-un-pais-solidario-con-la-migracion-venezolana>
- Monsalve, Marcela B. (2022). *Análisis de la generación y distribución de valor del trabajo no clásico: El caso de los trabajadores por plataformas de domicilios en Medellín*. Tesis de maestría en Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/82690>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *El rápido crecimiento de la economía digital reclama una respuesta de política coherente*. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/news/el-rapido-crecimiento-de-la-economia-digital-reclama-una-respuesta-de>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, Tendencias 2022*. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_848464.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Panorama laboral 2023 en América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf
- Ortiz, Juan. (2021). *Migración venezolana en Colombia: Empleo, seguridad y xenofobia*. Universidad de Los Andes - Colombia. Recuperado de <https://uniandes.edu.co/es/noticias/gobierno-y-politica/migracion-venezolana-en-colombia-empleo-seguridad-y-xenofobia>
- Platlaboral Redlatt. (2024). *Proyecto de la Redlatt en Brasil, Colombia, Argentina y México*.
- Rosenblat, Alex. (2018). *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/330161365_Uberland_How_Algorithms_Are_Rewriting_the_Rules_of_Work

Scholz, Trebor. (2017). *Platform cooperativism: Challenging the corporate sharing economy*. Rosa Luxemburg Stiftung.

Schumpeter, Joseph A. (1942). *Capitalism, Socialism, and Democracy*. Harper & Brothers.

SWI swissinfo.ch. (2019). *La otra cara de Rappi, la startup colombiana más exitosa de Latinoamérica*. Recuperado de <https://www.swissinfo.ch/spa/la-otra-cara-de-rappi-la-startup-colombiana-m%C3%A1s-exitosa-de-latinoam%C3%A9rica/45025684>

Acerca de los autores

LAURA CARLA MOISÁ ELICABIDE es profesora asociada de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín. Es doctora en Desarrollo Económico por la Universidad Estatal de Campinas, Brasil. Sus líneas de investigación se centran en el desarrollo económico, la economía laboral, las desigualdades y la economía del cuidado.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Bolívar, María Cristina, Moisés Elicabide, Laura, & Moreno Reyes, Nicolás Alberto. (2024). Informalidad laboral femenina en Colombia: Composición y determinantes socioeconómicos. *Cuadernos de Economía* (Santafé de Bogotá), 43(91), 231-263.
2. Silverman, Jana, & Moisés Elicabide, Laura. (2023). Cambios y continuidades en las relaciones laborales durante el retroceso de los casos de Brasil y Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 36(52), 13-37.

NICOLÁS ALBERTO MORENO REYES es profesor de la Universidad EAFIT en la Escuela de Ciencias Aplicadas e Ingeniería, Medellín. Es doctor en Estadística por la Universidad Estatal de Campinas, Brasil. Su enfoque de investigación se centra en el campo de la probabilidad y la estadística, con énfasis en la inferencia bayesiana, los procesos estocásticos y las aplicaciones estadísticas.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Osorio-Marulanda, Pablo Andrés, Epelde, Gorka, Hernández, Mikel, Isasa, Imanol, Moreno Reyes, Nicolás Alberto, & Beristain Iraola, Andoni. (2024). *Privacy mechanisms and evaluation metrics for synthetic data generation: A systematic review*. IEEE Access.
2. Bolívar, María C., Moisés Elicabide, Laura, & Moreno Reyes, Nicolás Alberto. (2024). Female labor informality in Colombia: Composition and socioeconomic determinants. *Cuadernos de Economía*, 43(91), 231-263.

SEBASTIAN ALVAREZ OSORIO es estudiante de Ciencias Políticas en la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín. Sus intereses de investigación se centran en los estudios laborales, desigualdad y género, con enfoque territorial.

Plataformas digitales: Una revisión a un campo emergente de estudios en Chile

Digital platforms: A review of an emerging field of studies in Chile.

Juana Torres-Cierpe

Instituto francés de investigación en ciencias y tecnologías digitales (Inria)
París, Francia

juana.torres-cierpe@inria.fr

<https://orcid.org/0009-0005-3426-5167>

Javiera Ravest

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
Santiago, Chile

javiera.ravesttropa@un.org

<https://orcid.org/0000-0002-1279-0113>

Álvaro Galliorio

Fundación Grupo de Estudios del Trabajo desde el Sur (GETSUR)
Temuco, Chile

agalliorio@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6172-2603>

Dasten Julián-Vejar

Instituto de Estudios Culturales y Territoriales de la Universidad Arturo Prat (Sede Victoria)
Victoria, Chile

djulian@unap.cl

<https://orcid.org/0000-0003-2726-8552>

Resumen: El presente artículo da cuenta de una síntesis de los estudios sobre el trabajo en plataformas digitales en Chile, entre los años 2018 y 2023. En primera instancia, se aborda teóricamente el fenómeno de la plataformización, con el fin de delimitar el objeto de estudio de los artículos y comprender a qué tipo de plataformas hacen referencias. En segundo lugar, se detalla la metodología que fue diseñada para el

análisis de 27 publicaciones científicas, informes y reportes sobre la materia. El tercer apartado aborda los resultados, subdivididos en seis dimensiones de análisis. Finalmente se proponen algunas aperturas temáticas para futuras investigaciones.

Palabras clave: trabajo de plataformas, trabajo, investigaciones, sociología, Chile.

Abstract: *This article synthesizes studies on platform labor in Chile from 2018 to 2023. Initially, it addresses the phenomenon of platformization on a theoretical level to encompass the articles' scopes and then to identify the types of platforms discussed in the literature. Secondly, it details the designed methodology used for analyzing 27 scienti-*

fic publications, reports and studies on the subject. The third section presents the results, divided into six analytical dimensions. Finally, it proposes several thematic avenues for future research.

Keywords: *platforms work, labor, studies, sociology, Chile.*

Introducción

En Chile, los estudios del trabajo han alcanzado un importante desarrollo durante las últimas tres décadas (Bustos et al., 2023). Con las transformaciones en el mundo del trabajo, las agendas de investigación se han diversificado, enriqueciendo los debates emergentes en las ciencias sociales. El fortalecimiento de la política científica, la creación y la consolidación de grupos de investigación han contribuido a este proceso, se han incrementado publicaciones y proyectos, como también la internacionalización y formación en estos temas. Asimismo, los organismos internacionales han impulsado importantes iniciativas en materia de investigación y debate, diversificando marcos de referencia, metodologías, instrumentos y propuestas de incidencia para la comprensión del mundo del trabajo.

En paralelo, los movimientos sociales y el sindicalismo a fines de la primera década del siglo XXI han dinamizado las temáticas, problemas y contenidos de las investigaciones en el campo. Este escenario se consolidó durante la década del 2010, develando las

consecuencias en el mercado laboral, la precariedad y el neoliberalismo como elementos transversales al mundo del trabajo (De la Garza, 2016; Aravena et al., 2023). Como es señalado en la literatura, la precariedad del mercado laboral en Chile ha sido una constante y una condición transversal a la estructura ocupacional a partir de la legislación laboral y la estructura productiva del país (Julián-Vejar & Valdés, 2022). Sin embargo, la pandemia profundizó estos rasgos (Aravena et al., 2023), potenciando las atribuciones de los empleadores y acelerando procesos de automatización, reemplazo y polifuncionalidad.

En este contexto, la consolidación de las plataformas digitales se vincula con prácticas de distanciamiento en la relación laboral y la integración de nuevas formas de coordinación digital en el trabajo, así como las propias posibilidades de una débil legislación laboral y de un mercado laboral precario (Julián-Vejar & Valdés, 2022). En este sentido, la especificidad del caso de Chile incluye una relevancia estratégica para el estudio de las plataformas, al considerar la temprana introducción del paradigma neoliberal en la constelación de las relaciones socia-

les y su crisis experimentada en el llamado Estallido Social de 2019 (Almonacid, Cuevas y Zuñiga, 2022). Las plataformas se expandieron en un momento de profunda incertidumbre social (pandemia), donde la precarización social se encontraba cuestionada como paradigma de organización social. Sin embargo, la rápida adaptabilidad y capacidad de ramificación del capitalismo de plataformas exhibe una interesante reflexión para el sistema político y científico en la actualidad a partir del avance de fenómenos como el desempleo, la informalidad y la migración.

El trabajo y las sociedades han ido mutando, lo cual ha sido objeto de interés para los estudios laborales. En este periodo (2018-2023), la observación del campo científico respondió a inquietudes en torno a las plataformas y las nuevas formas del trabajo, así como sus potenciales efectos en un mercado laboral precarizado y segmentado. La disolución o liquidez del vínculo de subordinación y dependencia, la introducción en el espacio urbano y la conformación del ‘sujeto de plataformas’, se congregaron como elementos de continuidad, readecuación y proyección entre agendas ya consolidadas en el campo y las nuevas interrogantes abiertas por el capitalismo de plataformas (Srnicsek, 2018). Por ello, la emergencia y afianzamiento de las plataformas fija un lugar estratégico para comprender nuevos agenciamientos, disposiciones político-institucionales, cambios culturales y simbólicos en torno al trabajo y la tecnología.

El objetivo de este artículo es proporcionar una visión comprensiva y actualizada de cómo los estudios del trabajo han abordado la incorporación sociotécnica de las plataformas digitales de trabajo en Chile. Para ello, la estrategia metodológica se organizó para delinear, en primera instancia, el estado del arte del conocimiento existente, para luego, caracterizar la investigación sociológica e interdisciplinar en los estudios del trabajo. Además de la literatura sociológica, el estudio se nutre de las perspectivas del derecho, las políticas públicas, psicología, ingeniería, geografía y urbanismo. Esta perspectiva interdisciplinar de los estudios del trabajo en Chile permite comprender la proliferación

e intensificación de las plataformas en el mundo del trabajo, las principales problemáticas que han relevado, los avances en la materia y las aperturas científicas para futuros estudios.

El auge de lo digital y la plataformización: lo nuevo que enmascara lo tradicional

Los estudios sobre el trabajo de plataforma han contribuido significativamente a la comprensión de una realidad laboral en constante cambio y crecimiento. Estas investigaciones han inaugurado una terminología que, muchas veces, no se encuentra sistematizada, y más bien suele encontrarse dispersa y fragmentada. Conceptos como economía *gig*, capitalismo de plataforma, *crowdsourcing*, uberización, entre otros, suelen ser utilizados indistintamente o como sinónimos, sin considerar las implicancias de cada uno de ellos. Por lo tanto, consideramos necesario precisar algunos de estos conceptos, a fin de contextualizar el debate para el caso chileno.

A mediados de los 90, Tapscott (1996) propuso la inauguración de la ‘era de la Inteligencia en Red’ (*Age of Networked Intelligence*): una nueva economía donde toda la información se digitaliza. Por su parte, Terranova (2004, pp. 22-23) señala la emergencia de una cultura de la red, donde el diseño de internet prefigura la constitución de un espacio electrónico neoimperial, caracterizado por la tendencia hacia la expansión de la economía digital y el “trabajo libre”, es decir, “la tendencia de los usuarios a involucrarse activamente en la producción de contenidos y software para internet”. Previamente, Zuboff (1988) ya había advertido esta nueva era mediada por las tecnologías asociadas a la computarización y virtualización social. Estas nuevas tecnologías transformaron el trabajo incorporando ‘máquinas inteligentes’, automatizando procesos, desmaterializando el trabajo y cambiando modelos y culturas organizacionales. Su propuesta conceptualiza la idea de un ‘panóptico electrónico’, donde las tecnologías informáticas permiten una supervisión, vigilancia y control del trabajo, que va de la mano de cambios a nivel social y cultural de mayor densidad. Esta varia-

ción tecnológica redefinió las relaciones de poder en el trabajo y la naturaleza del trabajo.

En esta línea, Negroponte (1995) y Castells (1996) reconocen la emergencia de una 'economía digital'. Internet y la Web multiplicaron los mecanismos de coordinación, comunicación e información que modelaron la aceleración de los procesos de globalización capitalista. Como señala Zukerfeld (2022, p. 101), el desarrollo de redes es la característica de este primer proceso, con una "rápida difusión de los bienes informáticos" compuestos de información digital, el crecimiento exponencial de la potencia de cálculo de las tecnologías digitales a un precio constante, y el auge de las redes informativas, cuyo valor de uso aumenta progresivamente con el número de usuarios.

En este marco, diversos autores señalan un nuevo actor y dispositivo clave de esta economía emergente: la plataforma como espacio privilegiado para el tratamiento de los datos y la información digital. De acuerdo con Kassem (2023), la economía de plataformas ha evolucionado en tres generaciones. En la primera, durante los años 90, las plataformas se enfocaron en la comercialización y buscadores de Internet, coincidiendo con el periodo denominado "burbuja puntocom" y el surgimiento de interfaces como Amazon, Yahoo, Google y eBay. La segunda etapa inició a mediados de los 2000, y se caracterizó por el aumento significativo de la difusión de Internet y la vigilancia de datos. Tras el colapso de la burbuja puntocom, y la expansión de Amazon Mechanical Turk, se marca el inicio del 'trabajo digital' (Scholtz, 2017; Casilli, 2021; Berg et al., 2019; Kassem, 2023). La tercera fase, que inició en el 2008 y continúa en la actualidad, se ha destacado por la intensificación de Internet, el fenómeno de la 'hipercontratación' por empresas como Uber y Rappi, y el notable aumento de las plataformas de microtrabajo (Microworkers, Clickworkers, Upwork, etc.) y de servicio (como Airbnb) (Kassem, 2023).

Dada la relevancia de este nuevo y creciente actor, autores como Srnicek (2018) comienzan a

hablar del 'capitalismo de plataformas', debido a que los datos y la información se constituyen como una nueva materia prima. Sin embargo, la empresa tradicional no está preparada para extraer ni para producir este material, lo que impone la 'necesidad' de un nuevo modelo de negocio: la plataforma como una forma eficiente de extraer, analizar y utilizar cantidades cada vez mayores de datos. Abdelnour & Bernard (2018), por su parte, definen el capitalismo de plataforma como un modelo específico de trabajo que supone una externalización y un desplazamiento de las fronteras del trabajo, inscribiéndose dentro de un sistema de captación de valor. Junto con ello, Scholtz (2017) resalta la pertinencia del término capitalismo de plataforma para descartar expresiones como economía 'colaborativa' o 'compartida', que enmascaran la monetización que realiza un tercero (la plataforma) de todas las interacciones de los trabajadores y usuarios en la red.

Estas definiciones, apelando a lo novedoso, lo original y lo singular, abren la siguiente pregunta: ¿nos encontramos en presencia de un fenómeno *sui generis*, sin precedentes en la historia del capitalismo? Por su parte, Casilli (2021) destaca que en el capitalismo,

"...las herramientas tecnológicas no son más que instrumentos del gesto productivo humano, que siempre se ha desplegado en entornos equipados. Entender hoy estos entornos significa observar la forma que toman los ajustes productivos en el contexto del doble eclipse entre mercados y empresas" (p. 94).

Este escenario supondría una interfaz singular que expresa su novedad en los procesos de articulación entre "el gesto productivo humano" y las "herramientas tecnológicas"; este ensamblaje entre trabajo y entorno equipado se produciría en un escenario histórico concreto. En efecto, si observamos las formas que asume el trabajo en entornos equipados de carácter periférico, como el latinoamericano, podremos identificar un despliegue particular. Como

destaca la literatura latinoamericana (Lima, 2007; Hernández, 2013; De la Garza, 2016; Aravena et al., 2023; Bustos et al., 2023), los ajustes productivos neoliberales han estado históricamente caracterizados por la flexibilidad, informalidad y precariedad laboral, con un debilitamiento de los derechos laborales, de los sindicatos, lo cual ha instituido un mundo del trabajo frágil, inseguro e inestable (Julián-Vejar & Valdés, 2022).¹

En este sentido, la plataforma puede ser entendida como una interfaz entre gestos productivos humanos fijados en condiciones de ajuste preexistentes, las cuales tienen alcances normativos, históricos, sociales, políticos, que tienden a profundizar o reproducirse por medio de prácticas de apropiación de las herramientas tecnológicas. En el caso latinoamericano, es imposible obviar las condiciones precarias que diagraman los mercados laborales y las formas 'atípicas del trabajo' (De la Garza, 2010), lo cual hace de la plataforma un multiplicador, reproductor y/o expensor de dicha forma capitalista de generar valor. Por ello, la evaluación de la originalidad de estos 'nuevos regímenes de trabajo' puede ser mediada por las prácticas que han caracterizado la apropiación tecnológica en los mercados laborales (Cherry, 2016) así como los marcos de valoración, multiplicación, heterogeneidad y sentido del trabajo.

Agencia algorítmica y mercantilización de datos

Dentro del ecosistema digital, la noción de agencia algorítmica permite comprender ciertos efectos económicos y sociales de un capitalismo que ensambla plataformas (Scholtz, 2017) y vigilancia (Zuboff, 2019). Los algoritmos tienen la capacidad de recopilar conjuntos masivos de datos, que, a su

vez, pueden cruzarse con otros datos en acciones de cálculo, estandarización y clasificación (Amoore y Piotukh, 2016; Callon y Muniesa, 2005). La clasificación automatizada de la actividad de usuarios y trabajadores según sus patrones de uso dentro de las plataformas, por un lado, constituye una dimensión normativa y de organización del proceso de trabajo y, por otro, habilita otras formas de acumulación, producción y consumo.

Respecto de la vigilancia, la experiencia en línea se procesa y traduce en datos que a la vez crean productos y servicios. Sin embargo, estas operaciones generalmente están diseñadas para evadir la conciencia individual. Así, los datos se traducen en 'predicción' y 'personalización' con fines securitarios y de extracción de valor (Zuboff, 2019). Esto tiene efectos concretos en la organización del proceso de trabajo en plataformas, ya que existen mecanismos implícitos y explícitos de vigilancia que evalúan el desempeño del trabajo, a la vez que asignan carga laboral.

El seguimiento constante y automatizado del proceso de trabajo, entrega a la plataforma una ventaja informativa sobre los trabajadores quienes tienen acceso limitado a dicha información (Gandini, 2019). Adicionalmente, la persona trabajadora tiende a desconocer los componentes y criterios de funcionamiento de los algoritmos, el diseño y lógica de los sistemas de reputación y visibilidad, como también las condiciones de mercado (por ejemplo, la aplicación de tarifas dinámicas, de aceptación/cancelación). Finalmente, se observan nuevas dinámicas de acumulación en un modelo de negocio basado en la *datificación*, es decir, la creación y recopilación de datos, para su mercantilización, intercambio y acumulación (Sadowski, 2019).

Surge así la pregunta por esta materia prima, que muchos autores y autoras identifican como novedosa y propia de la época: los datos (Terranova, 2004; Scholtz, 2017; Srnicek, 2018; Casilli, 2021). Un rasgo comúnmente asociado a este recurso es su inmaterialidad. Sin embargo, la producción y extracción de

¹ La informalidad es un aspecto esencial en el marco de las plataformas. Diversos autores consideran que los marcos laborales debilitados en nuestro continente facilitan la inserción de estas formas de negocio así como su profundización y proyección. Sin embargo, debido a la complejidad de la temática, la relación entre plataformas e informalidad debe ser objeto de estudios profundos, longitudinales y de métodos mixtos, los que exceden los objetivos del presente artículo.

datos tiene una sólida base material: los minerales necesarios para el funcionamiento de los dispositivos inteligentes (Crawford, 2023). Otro aspecto material es la mano de obra, no solo para la extracción del mineral, sino también para la producción de datos. Esta generación de datos abarca a los informáticos en Silicon Valley, como también a una vasta fuerza de trabajo ubicada a lo largo y ancho del globo (Graham y Ferrari, 2022), externalizada por empresas de lo digital para el tratamiento de datos fragmentados (Casilli, 2021).

Por lo tanto, lo 'nuevo' requiere de formas tradicionales de explotación de la tierra, de la mano de obra y de ocultación del trabajo, generando soporte de infraestructura y *hardware* para el almacenamiento de datos, así como la implementación de cadenas globales, deslocalización y subcontratación en países de bajos salarios y débil regulación laboral para su funcionamiento y operación. La plataforma representa una parte del actual esquema productivo, insertándose en una cadena de valor más compleja e intrincada de mecanismos y dispositivos digitales. Tomando en cuenta estas especificaciones, a continuación, se realizará una definición y clasificación de las plataformas.

Tipos de plataformas digitales de trabajo

Las plataformas, como pudimos observar, abarcan una serie de servicios, productos, formas de trabajo. En una definición general, Srnicek (2018) las conceptualiza como infraestructuras digitales, que permiten la interacción entre uno o más usuarios (clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, proveedores e incluso objetos físicos). Así, su objetivo es crear valor al intermediar una interacción entre trabajadores y consumidores, y en otros casos, por un servicio prestado directamente.

Para ello, estas compañías reducen costos operacionales y de infraestructura, desplegando un ecosistema acorde. Por ejemplo, se implementan subsidios e incentivos para atraer y fidelizar a usuarios y trabajadores (descuentos, servicios gratuitos, sistemas de invitación) (Horan, 2017). Otro elemento

característico es que se benefician de un doble efecto de red: un mayor volumen de productores y/o trabajadores que usan la plataforma incentiva la participación de más consumidores, quienes, a su vez, atraen a más trabajadores. Al ser garantes de la demanda, y debido a los efectos de red, puede que una plataforma se expanda hasta el monopolio de su región o sector (Choudary, 2017; Berg et al., 2019; Rogers, 2015).

Estos elementos permiten prefigurar los componentes básicos del empleo en plataformas, donde existen distinciones para comprender su orientación, el tipo de trabajo que propician, así como los conocimientos y habilidades necesarias para su realización. Las singularidades se relacionan con el proceso de trabajo y/o con el tipo de actividad económica, y una misma plataforma puede presentar características en una o más de estas categorías analíticas. Teniendo en cuenta lo anterior, las plataformas pueden clasificarse por:

a) Tipo de prestación: Depende si la plataforma presta el servicio coordinando oferta y demanda; o si funciona como intermediaria, conectando oferentes y demandantes al establecer reglas básicas de coordinación (Weller, 2021).

b) Asignación de tareas: A nivel global (externalización y gestión en línea) o local (gestión del trabajo presencialmente y en ubicaciones específicas). Estas últimas suelen ser los repartidores y en los vehículos de transporte con conductor (VTC) (Kenney y Zysman, 2016; Vallas y Schor, 2020; Weller, 2021).

Estas actividades, si bien no son nuevas, y se incrustan en mercados de trabajo tradicionales, la novedad radica en su organización: una aplicación digital para georreferenciar el servicio y su desarrollo.

Metodología

Las publicaciones revisadas fueron seleccionadas de las bases de datos Scopus, Web of Science, Latindex, Scielo, Google Scholar, ResearchGate y

Academia.edu a partir de los términos clave: “plataformas digitales de trabajo”, “trabajadores de plataforma”, “*gig work*” y “Chile”, entre el primer año de aparición de una publicación (2019) hasta la elaboración del presente estudio (mayo de 2024). Este periodo muestra la consolidación e intensificación del uso de plataformas, junto con el desarrollo de controversias por su expansión a áreas de servicios y transporte público, así como la generación de las primeras organizaciones de personas trabajadoras de plataformas, lo cual incide en la apertura de una literatura en el país respecto al tema.

Así se conformó un corpus de textos que integró artículos de revistas académicas, informes de investigación, reportes, estudios y documentos de políticas públicas. Su construcción se basó en tres etapas:

1. Revisión inicial de títulos, autores e instituciones para identificar otras fuentes emergentes (organizaciones nacionales e internacionales, centros de estudios y/o de pensamiento y organismos estatales).
2. Análisis de resúmenes y palabras claves para la aplicación de los criterios de inclusión para conformar la muestra final. Primero, que desarrollaran la temática, principalmente, en el contexto chileno; y segundo, que abordasen, de forma teórica o empírica, la incorporación de plataformas digitales de trabajo, como también las experiencias de las personas que trabajan a través de las aplicaciones.
3. Lectura completa de los textos seleccionados para su clasificación, sistematización y análisis crítico. En esta etapa, se realizó un proceso de codificación independiente por parte de las y los investigadores, contrastando las discrepancias para elaborar la interpretación de los datos, finalmente estas codificaciones también se triangularon en contraste con las perspectivas teóricas.

Cabe mencionar que, de los 27 artículos hallados, el total de ellos hace mención a las plataformas de reparto, y, en menor medida, a las de VTC, sin que se encuentren referencias a las otras plataformas anteriormente conceptualizadas. Para su revisión hemos utilizado un análisis teórico conceptual (Grant y Booth, 2009, pp. 99-100), entendido como “una revisión crítica y sistemática de la literatura para identificar, definir y relacionar los conceptos y teorías clave sobre un tema”, lo cual “puede incluir la elaboración de un marco teórico para guiar la investigación futura”. En nuestro caso, esta revisión ha sido fundada en un análisis cualitativo de las publicaciones analizadas (Ridley, 2012), construyendo un marco conceptual “que sostiene en varios conceptos interrelacionados, proporcionando una comprensión teórica sistemática y profunda del fenómeno estudiando” (Jabareen, 2009, p. 51).

Instrumento

A partir del análisis teórico conceptual, se construyó una matriz para sistematizar la información y los contenidos de cada documento. Primero, se consideraron aspectos de caracterización general, como título, año de publicación, autores/as, área o disciplina a la que pertenece el documento; metodología utilizada y principales hallazgos. Luego, se desarrolló un análisis temático de los enunciados para identificar debates, temas recurrentes, tendencias y patrones ya presentados en la literatura internacional sobre el trabajo de plataformas (Montgomery y Simone, 2021; Stecher y Morales, 2024), los cuales permitieron generar una clasificación y descripción organizada de los contenidos.

De este modo, fue posible elaborar deductivamente seis dimensiones: Estructura del trabajo; Proceso de Trabajo; Vínculo laboral o salarial; Organización colectiva; Regulación; y Subjetividades. Por medio de estas se identificó, delimitó y sintetizó el foco de cada publicación consultada para el análisis, utilizando las definiciones operativas presentadas en la *Figura 1*.

Figura 1. Dimensiones utilizadas y sus definiciones operativas

Dimensiones	Definición operativa
Estructura de trabajo	Engloba los estudios que buscan comprender las formas de organización, disposición o configuración que caracterizan el trabajo de plataforma. En este marco, se describe la reconfiguración de los roles del empleador y el trabajador, así como del espacio tradicional del trabajo y la interpretación del tiempo.
Proceso de trabajo	Comprende los estudios que caracterizan la producción del trabajo de plataforma. Bajo esta óptica, se analizan las nuevas formas de control, management y gestión algorítmica. Este tipo de investigaciones enfatizan el rol de los rankings (y su composición) como modo de calificación del trabajo ejecutado, otorgándole relevancia, por ejemplo, al rol del cliente en dicha evaluación.
Vínculo laboral o salarial	Abarca los estudios focalizados en comprender, delimitar, o elaborar el tipo de relación laboral en el trabajo de plataforma. Se describen las características de las relaciones de trabajo, como el rol de los distintos actores que participan. La discusión describe el rol del empleador, que la plataforma no reconoce como tal, y la falsa situación de autonomía del trabajador (en tanto colaborador).
Organización colectiva	Corresponde a investigaciones que analizan las diversas formas de asociatividad entre los trabajadores de plataforma, desde un punto de vista tradicional (sindical), o emergente (nuevas orgánicas o formas de solidaridad). En estos estudios también se busca entender los factores que dificultan o impiden la organización colectiva.
Regulación	Artículos de carácter legal, que buscan comprender si el criterio tradicional de calificación del trabajo (la subordinación), permitiría o no regular el trabajo de plataforma. La discusión, usualmente, consiste en discernir si existe o no un vínculo de dependencia. Bajo este universo, también pueden aparecer discusiones en torno a la presencia de una zona gris de regulación.
Subjetividades	Se focalizan en un análisis más micro, cualitativo, caracterizan modos de subjetivación y formas de vida desde la experiencia y percepciones del trabajo en plataforma. Pone acento en los significados, identidades, malestares y sentidos atribuidos al trabajo. También, los sentidos colectivos construidos en torno a las plataformas, así como las relaciones intersubjetivas entre trabajadores, clientes y usuarios.

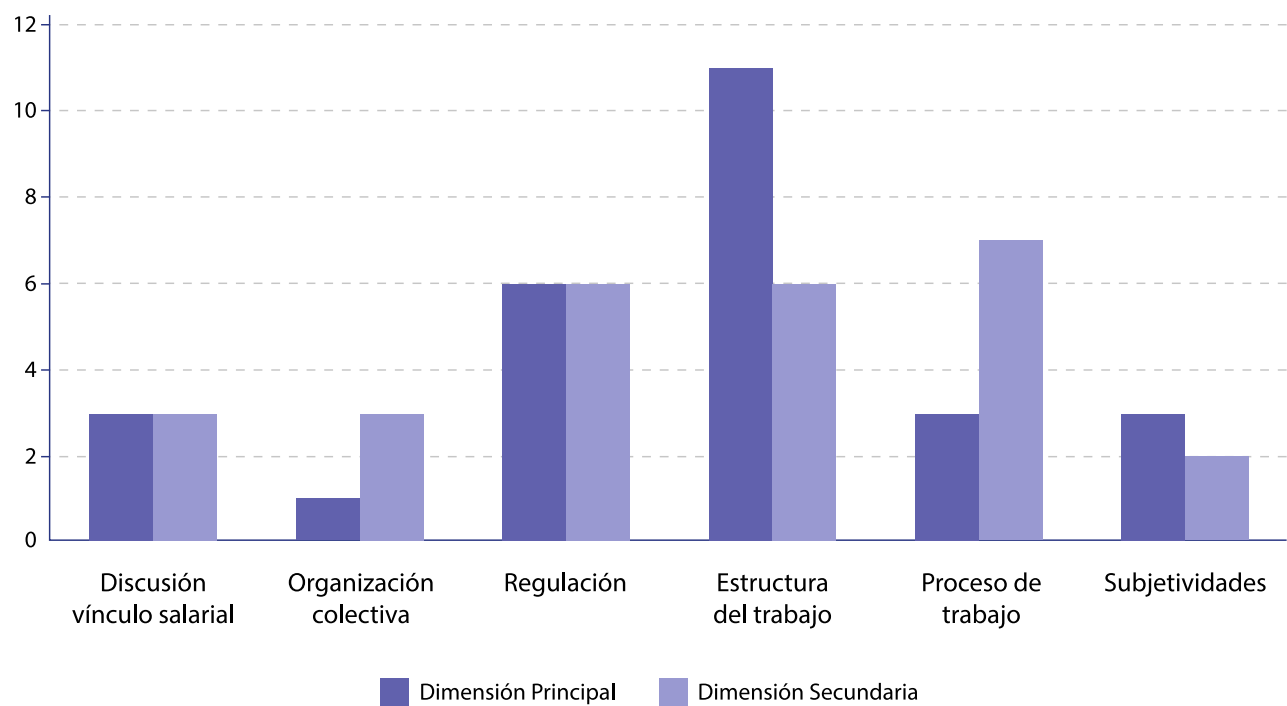
Fuente: elaboración propia, con base en la revisión de textos.

Resultados y discusión

Los resultados que serán presentados emergen de una revisión de la producción científica vinculada a las plataformas digitales en Chile, a partir de las seis dimensiones que guiaron el análisis. En la *Figura 2* es posible un primer acercamiento a estas

dimensiones, donde, la que tiene mayor presencia es “Estructura de trabajo” con 11 documentos, seguida por “Regulación” con seis. En tanto dimensión secundaria, las más presentes son “Proceso de trabajo” con siete documentos y, “Regulación” y “Estructura de trabajo” con seis cada uno.

Figura 2. Cantidad de documentos según dimensión principal y secundaria



Fuente: elaboración propia, con base en los documentos seleccionados.

Cabe remarcar que la clasificación de las publicaciones revisadas se realiza a partir de la identificación de su foco temático principal. Sin embargo, cada documento suele mencionar más de una dimensión en su análisis, pero concentrándose en una sola a partir de un enfoque y estrategia metodológica definida. Dado lo anterior, se reconoce que existen diversos puentes inter e intra-dimensiones, dando cuenta de la complejidad que envuelve el campo de investigación del trabajo de plataformas digitales en Chile.

1.Estructura del trabajo

El trabajo de plataformas supone una estructura que se asienta en infraestructuras digitales para intermediar entre distintos usuarios, trabajadores y plataformas (Srnicsek, 2018, pp. 45-49). La plataforma “se posiciona a sí misma (1) entre usuarios y (2) como el terreno sobre el que tienen lugar sus actividades”. Se suma el “despliegue de tendencias monopólicas impulsadas por los efectos de red, por hacer uso de subvenciones cruzadas para captar diferentes tipos de usuarios y por tener una arquitectura

central establecida que controla las posibilidades de interacción”.

Esta forma monopólica de los regímenes de negocio complejiza la estructura del trabajo, ya que las plataformas definen la intermediación algorítmica de criterios de inclusión, reclutamiento, tiempo, valores y salarios. Este ejercicio comporta una coordinación a través de datos, que modela una cadena de trabajo desligada de interacciones humanas y de un lugar físico para la gestión, negociación y diálogo respecto a las condiciones del trabajo (Morales, 2023; Ojeda y Campos, 2021). Las estructuras jerárquicas, propias de las formas convencionales del trabajo, no son advertidas y más bien son difusas, suponiendo nuevos regímenes de trabajo y preguntas por lo legal, la regulación y el cambio en el mundo del trabajo (Asenjo y Coddou, 2021).

Esta relación entre estructura/sujeto es un vínculo estudiado tradicionalmente por la sociología y las ciencias sociales, por lo que es interesante corroborar que los estudios apuntan a diferentes conclusiones respecto a la agencia, constitución subjetiva y resistencia en el proceso. En el caso del texto de Morales (2023) encontramos una constitución de un ‘sujeto autónomo’ que lidia con una estructura que le imposibilita y/o restringe su agencia en la relación con la plataforma, mientras que las operaciones de esta estructura de trabajo producen efectos de red que activan un conjunto de percepciones de parte de las personas trabajadoras. Como señalan Farías y Ossandón (2020) en su trabajo respecto a los conductores de Uber: expectativas, toma de decisión, empresa, evaluación, sanciones, etc., pasan a ser integradas y percibidas desde un desconocimiento y normalización.

En esta ‘caja negra’ (Pasquale, 2015) se reconoce gran parte de la literatura sobre la estructura de trabajo: espacios e intersticios donde la fluidez de la información y los procesos se encuentra mediada por la falta de incidencia, negociación y participación en el diseño del régimen de trabajo y sus contenidos por parte de las personas trabajadoras y usuarias.

La imagen de una presencia totalizante de la plataforma, en tanto poder monolítico, distante y monopólico, forma parte de un enfoque que podríamos denominar como “neoestructuralismo digital”, que se encuentra presente en la gran mayoría de las publicaciones analizadas.

Es claro que la forma de la estructura del trabajo de plataformas puede ser fluida y de múltiples conexiones, tecnologías y sujetos, pero también es una estructura absoluta y con atribución para fijar los términos de relación entre trabajadores y usuarios sin procesos de negociación y derechos. En su estructura, el trabajo de plataformas tiene aquí una dimensión global, que en la literatura revisada no necesariamente dialoga con las especificidades de la sociedad chilena. Los textos en esta dimensión terminan discutiendo y proponiendo desafíos en términos de regulación, mientras que se interrogan por la capacidad de gobierno que van asumiendo las plataformas digitales.

2. Proceso del trabajo

Uno de los aspectos más novedosos del trabajo de plataformas, tanto en Chile como en el mundo, es la gestión algorítmica, elemento que condiciona gran parte de los análisis sobre el proceso del trabajo. En general, los estudios estuvieron ligados a la crisis sanitaria COVID-19, que puso en evidencia los efectos precarizantes de dicha forma de control. Además, algunos autores realizaron un importante esfuerzo por cuantificar y perfilar a los trabajadores de plataformas, para producir datos que resultan opacos en el mundo de las plataformas (OIT, 2021). También encontramos estudios que reportaron otros elementos relevantes en el proceso de trabajo, como su regulación o los nuevos espacios donde éste se desarrolla.

Gutiérrez y Atzeni (2022) destacaron que, durante la crisis pandémica, las plataformas aumentaron el control y la vigilancia sobre los trabajadores. Observaron mayor presión para obtener mejores calificaciones, ajustes en los requisitos para acceder a áreas y horarios demandados, y una reducción de ingresos.

Fielbaum et al. (2021), por su parte, describió que la pandemia resultó en el empeoramiento de las condiciones laborales de los conductores de aplicación (disminución de horas de trabajo e ingresos, búsqueda de segundo trabajo), la falta de medidas sanitarias y la transmisión de riesgos. Tironi y Alborno (2022) introdujeron el concepto de ‘vigilancia amistosa’ para describir cómo las plataformas controlaban a los trabajadores mediante el rating de clientes, incentivos y gestión algorítmica basada en las huellas digitales dejadas en la aplicación. Por su parte, el estudio de Fairwork (2022), adopta un enfoque más regulatorio, asumiendo la presencia del control algorítmico. Constando indicios de precariedad, demostraron que esta forma de control es más intensa que los mecanismos tradicionales, a pesar que se disfraza con incentivos y evaluaciones.

Otros textos se enfocaron en producir datos, hasta ahora escasos en el mundo de los estudios sobre plataformas, con el fin de perfilar a los actores que forman parte del proceso de trabajo. Así, Asenjo y Coddou (2021), implementaron una encuesta a 250 trabajadores en Santiago para describir sus perfiles sociodemográficos. En esta línea, Fielbaum y Tirachini (2020) encuestaron a 308 trabajadores de plataformas, destacando la importancia de la flexibilidad y la satisfacción laboral en trabajos complementarios a tiempo parcial, a pesar de las largas jornadas. El estudio también exploró la relación con tecnologías emergentes, revelando que muchos conductores no están preocupados por la automatización y la llegada de vehículos sin conductor, considerándolos un futuro lejano o improbable en Chile.

Una última línea de análisis se centra en elementos problemáticos del proceso de trabajo en plataformas, como la regulación y los espacios de producción. Martín-Caballero (2024) estudió los efectos de la ley chilena 21.431, vigente desde septiembre de 2022, y comparó su implementación con España. Destacó las dificultades en Chile y resaltó el papel central de la Inspección del Trabajo en el funcionamiento de estos procesos. Desde otro ángulo, Ojeda y Campos (2021) realizaron un ensayo fotográfico sobre cómo

la pandemia en Valdivia introdujo al repartidor como un nuevo actor urbano, que produce y vive en un mismo espacio. El trabajador ya no se encuentra circunscrito a una fábrica o a un espacio productivo determinado sino que, al desplazarse por las calles, el repartidor tiene como espacio laboral la misma ciudad por donde circula en lo cotidiano.

3. Vínculo salarial y relación de dependencia

Una de las problemáticas más visitadas refiere al vínculo salarial y de dependencia. Como es destacado en la literatura internacional, las plataformas proponen una dislocación y difuminación de las formas de dependencia, construyendo la idea de un trabajador independiente, colaborador, gestor-de-sí-mismo, que ‘utiliza la plataforma’, y se beneficia de su uso flexible, a voluntad y disposición. Este hecho, sumado a su emergencia y originalidad, han sido foco de problemáticas para la regulación y, específicamente, para su comprensión en términos del derecho laboral (Arab y Frontaura, 2022; Palomo et al., 2022).

Algunos de los textos presentan el enfoque de dependencia y subordinación como parte de una tradición normativa ligada a la corriente laboralista y garantista de derechos laborales (Godoy, 2022; Palomo et al., 2022). La búsqueda de indicios, patrones y/o rasgos de la existencia de vínculos de subordinación entre las personas trabajadoras y las plataformas, se orienta a construir y/o fundamentar las obligaciones de los empleadores, quienes tienden a eludir sus responsabilidades laborales (Godoy, 2022). Los enfoques destacan ‘la difuminación de la dependencia’ y ‘el dinamismo del derecho del trabajo’ (Palavecino, 2022), con un trasfondo regulatorio ante la zona gris que abre el trabajo de plataformas.

Los textos tienden a explorar la tesis de la subordinación e intentan fundamentar su validez para el caso de plataformas. En otros casos emerge la idea de un ‘trabajador híbrido’ (Arab y Frontaura, 2022), como revisión a la normativa vigente (Ley 21.431), y también la idea de ‘fronteras difusas’, como problemática para la regulación del Estado (Palomo et

al., 2022). Los estudios tienden a mirar sentencias y procesos enmarcados en este tema (Palavecino, 2022), lo cual releva la comprensión jurídica y legal del fenómeno de plataformas en el mundo laboral. Por último, aparecen trabajos orientados a la regulación con una mirada comparada (Dimensión 4), pero que convergen en esta dimensión normativa institucional.

Finalmente, cabe mencionar que las categorías utilizadas en esta materia responden a constructos conceptuales prefigurados por la dependencia/subordinación, lo cual evidentemente presenta ciertas implicancias en términos de la comprensión de la complejidad del fenómeno laboral. Si bien hay intentos por ofrecer nuevas categorías que expongan la particularidad de este tipo de trabajo, el estatuto laboralista propone una adopción de sus marcos de referencia a este tipo de trabajos. Este hecho es comprensible desde la falta de regulación existente y la necesidad de encauzar la 'asimetría algorítmica' (Rosenblat y Stark, 2016), pero no es menos cierto que la falta de figuras normativas específicas al caso del trabajo de plataformas requiere de una mirada contingente y dinámica del campo laboral (Palavecino, 2022).

4. Regulación

Esta dimensión se encuentra presente en una gran cantidad de trabajos, y su análisis inevitablemente suele estar vinculado a la discusión del vínculo salarial y la relación de dependencia, prevaleciendo principalmente la perspectiva legal y sus consecuencias para las personas trabajadoras. En general, se discuten dos momentos principales: a) Previo a la ley de reparto: la discusión gira en torno al problema de la subordinación y dependencia en las plataformas digitales y las posibilidades de regulación laboral en Chile; b) Post ley de reparto: donde se discute la efectividad y/o problemas de la nueva ley.

a) Previo a la ley de reparto

Como a nivel internacional, en Chile se discutieron las nuevas problemáticas que traían las pla-

taformas digitales (especialmente las de reparto y transporte de pasajeros) para la normativa laboral. Con la masificación de estas actividades fue cada vez más recurrente observar conflictos entre taxistas y choferes de Uber o trabajadores de reparto y sus respectivas empresas.

En este sentido, lo que se discutió fue si este nuevo tipo de trabajo en plataformas significaba una relación de subordinación y dependencia, o, por el contrario, el uso de un estatuto laboral independiente. Bajo esta premisa, la discusión tomó dos caminos. El primero fue considerando una serie de elementos que permitían -o no- configurar la relación laboral (Ugarte, 2020; Álvarez y Weidenslaufer, 2020; Martín-Caballero, 2024); mientras que el segundo identificó problemáticas como la seguridad laboral, la desprotección y la informalidad (ISL, 2021). Con este marco, se discutieron las posibilidades de regulación en Chile, teniendo como ejemplo las experiencias de Francia, el Estado de California, Colombia y México (Álvarez y Weidenslaufer, 2020).

b) Post ley de reparto

El año 2022 marcó un hito relevante para las plataformas digitales de servicios debido a la entrada en vigencia de la Ley 21.431, que modificó el Código del Trabajo para regular los contratos de los trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Esto motivó la discusión teórica y práctica de la Ley, por ejemplo, según Fairwork Chile (2022), uno de los principales elementos críticos es la distinción entre trabajadores dependientes e independientes (una discusión que no quedó totalmente cerrada durante el periodo anteriormente descrito).

Esto finalmente mantuvo una 'frontera difusa' (Palomo et al., 2022) dentro del ámbito legal, dejando al arbitrio de diferentes entidades legales la identificación de la dependencia o independencia. Si bien la norma se justifica por "la posibilidad de que quienes deseen aprovechar los beneficios del trabajo flexible lo hagan", en lo práctico, esto terminó limitando y perjudicando a las personas trabajadoras (Fairwork, 2022, p. 8).

5. Organización colectiva

El trabajo de plataforma ha sido caracterizado como aislado, desprovisto de un espacio común de socialización, y que por legislación no permite la asociación (OIT, 2021). Sin embargo, en diferentes partes del mundo, especialmente durante la pandemia, se registraron formas de organización de estos trabajadores, desafiando las supuestas limitaciones de su capacidad asociativa. Los estudios en el caso chileno no fueron la excepción, y desde diversas veredas, se comenzaron a observar formas de asociación, aunque no necesariamente sindical. Estos estudios, sin embargo, siguen siendo incipientes.

En una perspectiva que pretende ir más allá de un “sindicalocentrismo”, Gutiérrez y Atzeni (2022) analizan formas de resistencia que difieren de las tradicionales en el modo de organización. Frente al aumento del control por parte de las plataformas durante la pandemia, los trabajadores implementaron formas de resistencia individual y colectiva. Bajo la noción de ‘mal comportamiento’, los autores describieron cómo los trabajadores, por ejemplo, al arrendar cuentas u ofrecer sus servicios de manera individual, lograban eludir las sanciones. En cuanto a la organización colectiva, los autores constataron una resistencia que nace a partir de la solidaridad y el encuentro en las calles. Estas formas de resistencia revelan una importante capacidad de agencia de los trabajadores y un análisis que va más allá de la visión tradicional vinculada a lo sindical, abriendo una perspectiva interesante en cuanto a la organización de los trabajadores.

En otro estudio, Gutiérrez et al. (2023) retoma esta línea de análisis, explorando resultados de acciones de protesta, agregando elementos como la evolución de la actividad colectiva, número y características de sindicatos y paralizaciones, mercado y estrategias comerciales. En una perspectiva similar, la ‘vigilancia amistosa’ de Tironi y Albornoz (2022) da cuenta cómo las plataformas controlan a las personas trabajadoras. Sin embargo, es posible

observar ‘fricciones’, vacíos en el funcionamiento de la plataforma, que los trabajadores detectan y frente a las cuales desarrollan formas de resistencia que dan paso a formas solidarias de resistencia colectiva, como por ejemplo el arriendo de cuentas y el uso de múltiples perfiles. Pese a lo anterior, para los autores el panorama es menos auspicioso, ya que las plataformas logran captar estas fricciones e instauran nuevas formas de control, por ejemplo, pidiéndoles a los trabajadores que se fotografíen para comprobar que son propietarios de la cuenta.

6. Subjetividades

En los trabajos donde las subjetividades emergen como dimensión principal, se profundiza en las experiencias de quienes trabajan en las plataformas digitales, especialmente en reparto y VTC. Todas las investigaciones de esta dimensión utilizaron metodologías cualitativas (entrevistas, grupos de discusión y observación participante) para su abordaje.

En términos de contenido, las investigaciones buscan describir —desde la propia persona trabajadora— cómo se vivencia el trabajo de plataformas. La mayoría de los documentos emplean una estructura similar, es decir, primero una caracterización cuantitativa de la población trabajadora, para luego hacer una bajada desde lo cualitativo. De esa forma existe una reiteración de variables como, por ejemplo, la ‘cantidad de trabajadores’, ‘jornadas de trabajo’, ‘ingresos’, ‘evaluaciones’, entre otras.

Pese a que estas investigaciones suelen tener diversas rutas, sus resultados suelen ser complementarios, contribuyendo a un nuevo conocimiento sobre la temática. Por ejemplo, tanto en el estudio de Farías y Ossandón (2020) como en el de Morris (2021) se puede identificar como el trabajo de plataformas se constituye como una alternativa viable para las personas, especialmente por los grados de libertad y flexibilidad que prometen.

También se pone un acento en las asimetrías que esta ‘libertad’ genera, especialmente en los términos de riesgos (económicos, físicos y legales) implicán-

dose en una actividad que no estuvo normada hasta el año 2022. Se señala que existe “libertad absoluta en lo formal, restricciones y limitaciones en lo real” (Farías y Ossandón, 2020, p.19). Esto es posible complementarlo con las percepciones de las personas trabajadoras, quienes identifican como atributo positivo la autonomía (ser su propio jefe y organizar su jornada laboral), pero negativos por la excesiva cantidad de horas de trabajo y la inseguridad (Morris, 2021; Maza & Aguilar, 2022).

Por último, la pandemia se constituye como un contexto común en la mayoría de los artículos, develando cómo este fenómeno afectó y/o benefició a las personas trabajadoras. Sobre esto hay dos interpretaciones complementarias:

a) La pandemia tuvo un efecto positivo para los trabajadores (y mucho más aún para las empresas), y profundizó el modelo de plataformas (Morris, 2021; Arriagada et al., 2023). Esto se observa en la consideración de los trabajadores de reparto como personal esencial, lo que permitió continuar con la cadena de producción al interior de las ciudades (Ojeda, 2020), legitimando su funcionalidad y necesidad.

b) Se marcó una falsa dualidad entre la elección y la obligación de trabajar. Esto quiere decir que, en lo formal, los trabajadores tenían la posibilidad de elegir o no el riesgo de salir a trabajar, sin embargo, gran parte de ellos vieron en el reparto una fuente principal de ingresos (especialmente para los trabajadores migrantes), debiendo trabajar de todas maneras. Esta situación hizo que la posibilidad de elegir quedase como una ilusión, dejando de manifiesto la falsa libertad propuesta por las aplicaciones.

Hallazgos

Las dimensiones detalladas anteriormente, permiten dar cuenta de las interrelaciones e influencias de la producción científica en Chile respecto a la discusión

internacional del campo. A grandes rasgos, la literatura internacional suele centrarse en nudos conflictivos como la legalidad, las condiciones laborales, la caracterización del sujeto trabajador, la salud y seguridad, y, de manera cada vez más presente, la organización colectiva (Galliorio, 2022).

Todas estas temáticas, que se ven reflejadas en los resultados, permiten visualizar hallazgos específicos para la discusión teórica y para el caso aplicado en el contexto chileno, entre ellos:

1) Que existe un diagnóstico crítico respecto del papel del Estado como ente regulador y garante de la protección del/a trabajador/a. Si bien la Ley 21.431 se considera como un ejemplo en el escenario regional, la promoción de neoliberalización en la contratación sigue siendo un factor relevante. La individualización de la ‘decisión’ sobre una relación laboral dependiente y/o independiente, desconoce las asimetrías del poder negociador entre trabajadores y plataformas, es decir, lo que hemos relevado como la base de la estructura del trabajo de plataformas.

2) Las publicaciones concuerdan en el rol desplegado por las plataformas al promover la individualización mediante elementos retóricos (como ‘socios’ o ‘colaboradores’), coactivos y normativos, con implicancias subjetivas. La literatura resalta estas formas de subjetivación basadas en la precarización de la vida mediante la individualización de los riesgos y el aumento de la explotación en estas formas laborales contemporáneas. Este hecho está ligado a culturas del trabajo como el emprendedurismo o la gestión-de-sí-mismo, y parecen ser parte de un *ethos* y conjunto de valores más extenso que el propio de las plataformas, pero que permite la apropiación eficiente y significativa.

3) Se constata que la transformación de los procesos de producción mediante la digitalización y la capitalización de los datos ha derivado en trabajos extenuantes, basados en la competencia y la hiperconectividad, y de regímenes de trabajo que ‘nunca terminan’. Esta organización del tiempo supone también la promoción de la atomización y desactivación

colectiva. Lo anterior se debe a la deslocalización de quienes trabajan en línea, con poca interacción analógica y/o porque no permanecen en el mismo lugar de trabajo. También por medidas coercitivas explícitas que limitan la asociatividad. Estos elementos convergen a través de la estructura, el proceso y las subjetividades en el trabajo, debilitando las capacidades organizativas y colectivas.

4) La forma de gobierno digital inducida por las plataformas también crea sus propias formas de resistencia: a nivel de una norma que habilita derechos colectivos (aunque bajo la figura de “negociación colectiva no reglada”); y de prácticas, “apañes” y estrategias moleculares de organización. Es importante resaltar que la literatura no ha profundizado lo suficiente en los repertorios, acciones, prácticas y estrategias de resistencia, asociatividad y acción colectiva, lo cual más bien tiene un contraste en la literatura respecto a ejercicios normativos, legales y de regulación a través de exámenes jurídicos e institucionales. Lo anterior, puede estar ligado a sentidos más bien institucionalistas que predominan en las ciencias sociales, como en el mismo enfoque que hemos llamado “neoestructuralismo digital”.

Finalmente, existe una narrativa crítica relacionada a diversos elementos presentes en el trabajo de plataformas que tienden a la erosión de las formas clásicas de empleo. Se destacan, al igual que en el plano internacional, las formas de control del proceso de trabajo, la extensión del tiempo y jornadas, la valoración del trabajo, la inseguridad frente a accidentes, los espacios, movilidades y condiciones de trabajo. Estos elementos del trabajo de plataformas parecieran ser observados desde un enfoque de calidad del empleo y/o de ‘trabajo decente’, destacando la serie de riesgos psicolaborales, la indefensión en materia de negociación y de su estatuto contractual, lo cual involucra nociones tradicionales del mercado laboral y el mundo del trabajo para comprender la emergencia de ‘lo nuevo’ en torno a la precariedad ya expuesta (Aravena, et al., 2023).

Aperturas de investigación en el futuro sobre la investigación del trabajo de plataformas

Los hallazgos encontrados constituyen una importante base para continuar la reflexión de una temática relativamente emergente. Gracias a los estudios hasta ahora desarrollados en Chile, hemos podido desprender una serie de aperturas de investigación que podrían constituir una fuente para futuras investigaciones en el área tanto en Chile como para el resto de los países del continente. A partir de nuestro análisis, hemos constatado las siguientes potenciales líneas de investigación.

1. Trabajo no remunerado

En 2015, Kylie Jarrett instó a analizar el trabajo digital desde la reproducción social. Aunque esta esfera se considera externa al capitalismo, es fundamental para crear valor al facilitar la (re)producción de la fuerza laboral tanto física como socialmente. Al ser considerada externa, su capacidad creadora de valor descansa en la negación del trabajo doméstico. Así, la autora observa que el trabajo digital tiene similitudes con el doméstico (Jarrett, 2015). Lo anterior se ha denominado ‘prosumo’: a la vez que se consume, se produce información de forma no remunerada (Ritzer y Jurgenson, 2010), exponiendo la línea difusa entre valor de uso y valor de cambio en lo digital. Se trata, por ejemplo, de las huellas digitales que dejan los trabajadores en sus interacciones con las aplicaciones: reconocimiento facial y de voz, uso del GPS, creación de grupos sociales, entrega de datos personales, entre otros, elementos que alimentan los algoritmos y permiten una valorización digital gratuita. Así, consideramos que esta forma de creación de valor ha sido menos abordada y habilita un espacio para futuras investigaciones. En este contexto, consideramos que los estudios del trabajo de plataforma en el futuro deberían abordar una perspectiva de género que no se limite a la cuantificación. En efecto, la mayoría de los estudios constatan que existen más hombres que mujeres, lo cual, en sí, no implica un análisis de género. Por lo tanto, creemos que la perspectiva feminista

de la reproducción social y la de interseccionalidad podrían contribuir y fortalecer los marcos teóricos para la realización de futuros estudios.

II. El rol del cliente

Otra temática emergente es el rol del cliente en las interacciones entre la plataforma y el trabajador. Para ello, el concepto de ‘trabajo ampliado’ invita a alejarnos de un análisis tradicional del trabajo, asalariado y predominante en la sociología, y enfocarnos en las formas de ‘trabajo no clásico’ (informales, atípicas), que son la mayoría en nuestro continente (De la Garza, 2010). En los ‘trabajos clásicos’ hay elementos que no se corresponden con el trabajo asalariado de servicios, donde un tercer actor, el cliente, está involucrado en el proceso de producción (De la Garza, 2013). En el caso del trabajo de plataforma, el cliente realiza un doble trabajo gratuito. Por un lado, genera huellas digitales; por otro, supervisa (controla) al trabajador a partir de evaluaciones (Galliorio & Kim, 2024). Resulta preciso abordar a este actor y su rol en los estudios sobre el área.

III. Competencias incorporadas

Las competencias personales desplegadas por los trabajadores, que desbordan las exigencias formales, desmitifican el adjetivo de ‘trabajo descalificado’. Se trata de habilidades que responden a exigencias implícitas que los trabajadores no siempre pueden verbalizar pero sí realizar. Gutiérrez y Atzeni (2022) dan cuenta cómo los repartidores despliegan un trabajo emocional al enfrentar al cliente (amabilidad, comprensión, etc.). Sin embargo, es preciso ir más allá y observar todo tipo de competencias implícitas para entender la complejidad del rol de los trabajadores de plataforma (por ejemplo, estrategias de rapidez, de organización y análisis de la ciudad).

IV. Agencias y resistencias

Algunos estudios en Chile han abordado la agencia como resistencia (Gutiérrez y Atzeni, 2022; Tironi y Albornoz, 2022, Morales, 2023), entendiendo al trabajador como sujeto activo en su devenir. No obstante, la agencia es una noción más compleja,

por esta razón, Katz (2004) propone entenderla bajo el tríptico resistencia, resiliencia y re-elaboración. Mientras la resiliencia corresponde a pequeños actos vinculados a ‘salir adelante’ o ‘lidiar’ con la realidad cotidiana, la re-elaboración refiere a respuestas pragmáticas a problemáticas cotidianas.

Podemos vincular a lo anterior la noción de discursos públicos (acciones evidentes) y discursos secretos (*public and hidden transcripts*) de Scott (1990), donde estos últimos se alinean con acciones que ocurren ‘fuera del escenario’, invisibles a los detentores del poder, pero fuente esencial de agencia. A esta línea, podemos agregar el concepto de “*la débrouille*”² (Casilli et al., 2023), referida al ingenio que tienen los actores; una capacidad organizativa indispensable para adaptar sus actividades a una economía marcada por la injusticia, la desigualdad y la inseguridad. Esta visión nos permitiría abordar, en su sentido más complejo, actos como comerse un pedido anulado o los discursos de autonomía de los trabajadores, más allá de concebirlos como meros reproductores de una ideología neoliberal.

V. Espacios y tiempos de trabajo

El ‘trabajo ampliado’, permite ampliar y desafiar las definiciones tradicionales del espacio y tiempo asociadas al mundo del trabajo. De acuerdo con lo anterior, la constitución del sujeto laboral puede darse en territorios y tiempos no laborales, en trayectorias sinuosas no lineales (De la Garza, 2010). En el caso chileno, Ojeda y Campos (2021), a través de un ensayo fotográfico, observan la aparición de un nuevo sujeto urbano: el repartidor. Este trabajador transforma las dinámicas, ritmos, movilidad y tráfico en la ciudad, experimentando el espacio tanto como hábitat como espacio productivo. Este estudio aborda la espacialidad del trabajo de plataforma, abriendo una puerta para analizar la disposición del territorio virtual y local. El tiempo, por su parte, ha sido entendido desde la configuración que impone el

² Es un término francés que al español podría ser traducido como “apañárselas”.

control algorítmico, es decir, el tiempo laboral y sus condiciones. Así es necesario ampliar la comprensión del tiempo y el espacio en el contexto del trabajo de plataforma.

VI. Migración

Tal como aparece reflejado en varias publicaciones analizadas, el sujeto de trabajo en plataformas suele ser en Chile un trabajador migrante. Esto se describe frecuentemente como un lugar común y de referencia, pero no necesariamente constituye un foco de análisis en las investigaciones. Considerando la dimensión interseccional del trabajo, la racialización y el racismo, emergen importantes preguntas respecto a las posibilidades y límites de problematizar el vínculo dependiente formal y/o la regulación del trabajo, especialmente al considerar las políticas migratorias, las restricciones y construcciones de fronteras. El análisis de las plataformas puede integrar un ámbito de situación y condición de hiper-precariedad en contextos de securitización y discriminación, como también las agencias, solidaridades tendidas entre las colectividades y sujetos en el marco de los procesos migratorios.

Si bien en América Latina y a nivel global aparece como un elemento relevante en la literatura (Stecher y Morales, 2024), la migración no ha sido un elemento guía del estudio de plataformas, siendo más bien una variable al definir el perfil de los trabajadores de plataformas. A la vez, como en el caso de Chile la investigación ha estado circunscrita al estudio de las plataformas de reparto, tampoco se consideran las formas deslocalizadas, de trabajo remoto y telemático que pueden proveer de un tipo de trabajo distinto en términos de cualificaciones, funciones, estatus migratorio y nacionalidades. Esta, de seguro, es una tarea pendiente que se irá integrando a la nueva agenda de investigación en el capitalismo de plataformas en Chile, aprendiendo de la experiencia comparada a nivel regional y global (Arriagada et al., 2023).

VII. Horizontes metodológicos

Un elemento que quedó de manifiesto es la recursividad de los enfoques metodológicos en las

investigaciones. En ocho estudios principalmente cuantitativos, existe una prevalencia de encuestas y técnicas descriptivas bajo el diagnóstico de poca transparencia de las plataformas respecto de datos de caracterización y condiciones laborales. El uso de muestras más amplias permite identificar tendencias, medir cambios y comparar grupos. Sin embargo, la repetición de variables y focos de análisis conlleva a una saturación de la producción de información: a pesar de desplegar técnicas disímiles, los estudios construyen resultados parecidos. Adicionalmente, debido a la naturaleza exploratoria de estos diseños y las particularidades de este trabajo, algunos resultados podrían afectarse por la falta de marcos muestrales y sesgos de selección. Finalmente, estos enfoques podrían no capturar completamente algunas complejidades del trabajo en plataformas digitales.

En ello, el resto de los estudios propone diseños cualitativos como un complemento que explora la experiencia subjetiva de los trabajadores de plataformas digitales, como aspectos más específicos del trabajo. Los estudios con este enfoque han mostrado una mayor variedad de técnicas, como entrevistas semi-estructuradas, grupos focales, observación participante, etnografías y revisión documental. Destaca la innovación etnográfica que habilita el análisis en escenarios que mezclan la vida virtual y real. Por su parte, la revisión documental incluye una serie de trabajos de análisis de jurisprudencia y/o el cuerpo legal que, si bien permiten comprender los modos de regulación y la adaptación normativa, no abarcan las prácticas ni cómo estas leyes afectan la vida diaria de los trabajadores.

Así la investigación en esta temática podría ampliar el desarrollo y conocimiento existente mediante la innovación metodológica, la complementariedad entre enfoques y métodos. Esto permite el diálogo entre lo normativo y lo empírico, como también la profundización necesaria en las narrativas emergentes, sin desatender las tendencias que permiten teorizar transformaciones en el proceso de trabajo y la incorporación de tecnologías al mundo del trabajo.

Conclusiones

El campo del estudio de plataformas ha tenido un importante desarrollo y contribución al mundo de los y las trabajadoras, y continuará siendo un tema de relevancia para la comprensión de las nuevas configuraciones del trabajo. Sin embargo, hoy avizoramos desafíos y tareas que impondrá el devenir en el capitalismo de plataformas, especialmente considerando los procesos de precarización, ajuste de los mercados laborales y el desempleo tecnológico. De acuerdo a nuestro análisis, es posible aseverar que la apropiación tecnológica de las plataformas en el caso chileno está repercutiendo en la multiplicación de formas de trabajo precario. Como ya ha sido constatado en otras investigaciones a nivel regional (Weller, 2021; Stecher y Morales, 2024), los trabajos de plataformas conectan y se entrecruzan con la tendencia estructural a la precarización de los mercados laborales latinoamericanos, siendo parte y expresión de la expansión de las formas de trabajo precario (Julián-Vejar & Valdés, 2022). Este fenómeno se empalma con un proceso de mayor amplitud, del cual las plataformas se convierten en dinamizadores, multiplicadores y aceleradores.

Asimismo, se observa la elaboración de un diagnóstico crítico de la política y la Ley chilena, como también las repercusiones que puede tener para Chile y los otros países de la región. El modelo de “legislación a la chilena” asume una figura híbrida, la cual ha sido abrazada por algunas empresas, ya que permite mantener el estatuto independiente bajo los principios de la ideología neoliberal, sirviendo como referencia para las discusiones que se están desarrollando en actuales gobiernos de izquierda como México, Brasil y Colombia. Considerando los resultados de este estudio, es importante destacar que el modelo a la chilena en la regulación de plataformas no necesariamente es un ejemplo a seguir de manera dogmática si no se consideran las asimetrías de poder existentes en la economía de plataformas.

Así, los hallazgos permiten reflexionar sobre la expansión de las formas de trabajo precario y la recep-

tividad a ejecutar este tipo de trabajos por parte de nuevos trabajadores/as, lo que requiere considerar la apropiación tecnológica en el marco de contextos neoliberales y periféricos. Esto es fundamental al observar la conjugación de dos elementos principales: a) los procesos de individualización, que pueden derivar en la gestión de los riesgos y la autoexplotación, y; b) los procesos de producción, que terminan en trabajos hiperconectados y de alta intensidad.

A partir del conocimiento existente en el campo, este estudio propuso siete aperturas para futuras investigaciones en el contexto latinoamericano, las cuales constituyen y orientan una agenda de investigación más grande. Estas aperturas podrían ser consideradas por las y los investigadores que busquen explicar la complejidad de las plataformas digitales, y, a su vez, entender a las personas trabajadoras en toda su complejidad, ya no solo como meras reproductoras de circunstancias o discursos. Así, uno de los mayores retos en el futuro será abordar los discursos de autonomía o libertad no como una forma determinista y mecánica de “reproducción neoliberal”, sino como una capacidad de reelaboración de las personas de su propio presente y futuro.

Finalmente, este artículo busca establecer una guía amplia de temas, los cuales deben ser abordados cada vez con mayor creatividad metodológica y reflexividad teórica. Estas necesidades emergen de la propia limitación del estudio y la información que recabó, demostrando la necesidad de avanzar hacia investigaciones empíricas que integren como base el enfoque de género y la interseccionalidad de manera interdisciplinaria. En este sentido es preciso que, desde nuestra disciplina, la sociología, estemos preparados para abordar la complejidad de estas transformaciones, lo cual requerirá desarrollar y profundizar en algunas de las aperturas acá expuestas, así como la innovación conceptual y metodológica de sus abordajes en el futuro.

Referencias

- Abdelnour, Sarah, & Bernard, Sophie. (2018). *Vers un capitalisme de plateforme? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus*. La nouvelle revue du travail, 13, Article 13. <https://doi.org/10.4000/nrt.3797>
- Almonacid, Fabián, Cuevas, Hernán, & Zuñiga, Yanira. (2022). *La rebelión contra el orden. Octubre de 2019 - presente*. Santiago, Chile: LOM Ediciones.
- Álvarez, Paola, & Weidenslaufer, Christine. (2020). *Protección legal a trabajadores de plataformas digitales. Chile y el derecho comparado*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Amoore, Louise, & Piotukh, Volha. (2016). *Algorithmic life: Calculative devices in the age of big data*. London: Routledge.
- Arab, Fernando, & Frontaura, María. (2022). Descripción y análisis de la Ley 21.431, que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. *Revista de derecho aplicado*, 9, 1-32.
- Aravena, Antonio, Basualdo, Victoria, & Julián-Vejar, Dasten. (2023). *Trabajo y luchas sociales en América Latina: la pandemia y sus implicancias laborales y sociopolíticas*. Santiago, Chile: LOM Ediciones.
- Arriagada, Arturo, Bonhomme, Macarena, Ibáñez, Francisco, & Leyton, Jorge. (2023). The gig economy in Chile: Examining labor conditions and the nature of gig work in a Global South country. *Digital Geography and Society*, 5, 1-6.
- Asenjo, Antonia, & Coddou, Alberto. (2021). *Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: El caso de los repartidores en Santiago de Chile*. Organización Internacional del Trabajo.
- Berg, Janine, Furrer, Marianne, Harmon, Ellie, Rani, Uma, & Silberman, M. Six. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* [Informe]. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang-es/index.htm
- Bustos, Felipe, Alister, Cristian, & Julián-Vejar, Dasten. (2023). Los estudios del trabajo en Chile. Una perspectiva cuantitativa del campo de investigación científica. En Senén, Cecilia, & Aravena, Antonio (Eds.), *Agendas laborales en América Latina*. Universidad de Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Callon, Michael, & Muniesa, Fabian. (2005). Peripheral Vision: Economic Markets as Calculative Collective Devices. *Organization Studies*, 26(8), 1229-1250.
- Casilli, Antonio, Torres-Cierpe, Juana, De Stavola, Federico, & Peterlongo, Gianmarco. (2023). Des GAFAM aux RUM: plateformes et débrouille dans le Sud global. *Pouvoirs*, 185, 51-67.
- Casilli, Antonio. (2021). *Esperando a los Robots. Investigación sobre el trabajo del clic*. Punto de Vista.
- Cherry, Miriam. (2016). Virtual Work and Invisible Labor (pp. 71-86). En M. Crain, W. Poster, & M. Cherry (Eds.), *Invisible Labor: Hidden Work in the Contemporary World*. Oakland: University of California.
- Choudary, Sangeet. (2017). *The dangers of platform monopolies*. <https://knowledge.insead.edu/entrepreneurship/dangers-platform-monopolies>
- Crawford, Kate. (2023). *Atlas de inteligencia artificial: Poder, política y costos planetarios*. Fondo de Cultura Económica Argentina.
- De la Garza, Enrique. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo: Del concepto clásico al no clásico*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=587591>
- De la Garza, Enrique. (2013). Trabajo no clásico y flexibilidad. *Caderno CRH*, 26(68), 315-330.
- De la Garza, Enrique. (2016). *Los estudios del Trabajo en América Latina. Orígenes, Desarrollo y Perspectivas*. Anthropos Editorial
- Fairwork. (2022). *Fairwork Policy Brief: Chile y la regulación legal del trabajo en plataformas: ¿Una oportunidad perdida?* <https://fair.work/es/fw/publications/new-regulation-of-platform-work-in-chile-a-missed-opportunity/>

- Farías, José, & Ossandón, Felipe. (2020). *Conductores de la nueva economía: Reflexiones y experiencias de trabajadores y trabajadoras de Uber en Santiago de Chile*. Santiago: Friedrich Ebert Stiftung.
- Fielbaum, Andrés, & Tirachini, Alejandro. (2020). The sharing economy and the job market: The case of ride-hailing drivers in Chile. *Transportation*, 48, 2235-2261.
- Fielbaum, Andrés, Ruiz, Felipe, Rubio, Daniela, Boccardo, Giorgio, Tirachini, Alejandro, & Rosales-Salas, Jorge. (2021). *Conduciendo en la pandemia: Trabajar conduciendo en transporte público, aplicaciones de pasajeros y aplicaciones de reparto en Santiago durante la pandemia COVID-19*.
- Galliorio, Álvaro, & Kim, Soonbae. (2024). *Control de 'no-control': El rol del cliente como actor de control en las plataformas digitales de reparto* (Documento de trabajo).
- Galliorio, Álvaro. (2022). Plataformas digitales de reparto: Un acercamiento conceptual y a los principales conflictos entre trabajadores/as y empresas. En Galliorio, Álvaro, & Julián-Vejar, Dasten (Eds.), *Estudios del Trabajo desde el Sur*, Vol. IV. Ariadna Ediciones.
- Gandini, Alessandro. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6), 1039-1056.
- Godoy, Diego. (2022). La precariedad de los trabajadores de plataformas digitales: Examen de la subordinación y sus posibles alternativas. *Revista de Estudios Ius Novum*, 15(1), 209-252.
- Graham, Mark, & Ferrari, Fabian. (2022). Introduction. En Graham, Mark, & Ferrari, Fabian, *Digital Work in the Planet Market* (pp. 1-20). Cambridge: The MIT Press.
- Grant, Maria, & Booth, Andrew. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91-108.
- Gutiérrez, Francisca, & Atzeni, Maurizio. (2022). The effects of the pandemic on gig economy couriers in Argentina and Chile: Precarity, algorithmic control and mobilization. *International Labour Review*, 161(3), 441-461.
- Gutiérrez, Francisca, Pérez, Pablo, Carrasco, Kevin, Budnevich, Sebastián, & Granadino, Dominique. (2023). *Acción colectiva en plataformas digitales de reparto en América Latina: Informe I*.
- Hernández Romo, Marcela (Coord.). (2013). *Los nuevos estudios laborales en México: Perspectivas actuales*. México: Universidad Autónoma Metropolitana / MAPorrúa.
- Horan, Hubert. (2017). Will the growth of Uber increase economic welfare? *Transportation Law Journal*, 44, 33-105.
- Instituto de Seguridad Laboral (ISL). (2021). *Desafíos actuales al Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: La integración de nuevos segmentos de trabajadores*. Subdepartamento de Estudios.
- Jabareen, Yosef. (2009). Building a conceptual framework: Philosophy, definitions, and procedure. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(4), 49-62.
- Jarrett, Kylie. (2015). *Feminism, Labour and Digital Media: The Digital Housewife*. Routledge.
- Julián-Véjar, Dasten, & Valdés Subercaseaux, Ximena. (2022). *Sociedad Precaria: Rumores, latidos, manifestaciones y lugares*. Lom Ediciones.
- Kassem, Sarrah. (2023). *Work and alienation in the platform economy: Amazon and the power of organization* (1ª ed.). Bristol University Press. <https://doi.org/10.2307/jj.455862>
- Katz, Cindi. (2004). *Growing up global: Economic restructuring and children's everyday lives*. University of Minnesota Press.
- Kenney, Martin, & Zysman, John. (2016). *The rise of the platform economy. Issues in Science and Technology*. <https://issues.org/rise-platform-economy-big-data-work/>
- Leplat, Jacques. (1995). À propos des compétences incorporées. *Éducation permanente*, (123), pp. 101-113.

- Lima, Jacob. (2007). *Ligacoes Perigosas - Trabalho Flexivel e Trabalho Associado*. Brasilia: Annablume.
- Martin-Caballero, Ángel. (2024). New regulations on platform work: Fragmented responses to issues of work fragmentation. *Capital & Class*, 1-8.
- Maza, Adolfo, & Aguilar, Omar. (2022). *Trabajando sobre ruedas entre las plataformas digitales y la ciudad: Una exploración cualitativa a la labor de reparto mediante aplicaciones móviles*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Montgomery, Tom, & Baglioni, Simone. (2021). Defining the gig economy: Platform capitalism and the reinvention of precarious work. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 41(10), 1012-1025.
- Morales, Karol. (2023). La producción del sujeto autónomo en las plataformas digitales de trabajo. *Psicoperspectivas*, 22(1), 1-16.
- Morris, Pablo. (2021). *Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: Situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector*. Documentos de proyectos, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Negroponte, Nicholas. (1995). *El mundo digital*. Barcelona: Ediciones B.
- Ojeda, Iván. (2020). Repartidores de plataformas digitales y dinamicidad de la ciudad en COVID-19: ¿Precarización laboral o funcionalidad urbana? *Planeo*, 20, 1-19.
- Ojeda, Luciano, & Campos, Fernando. (2021). Digital platform delivery guys: Extended production point in the city. *Visual Ethnography*, 10(1), 121-131.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. International Labour Organisation.
- Palavecino, Carla. (2022). Los elementos de laboralidad en el trabajo vía plataformas digitales a la luz de la jurisprudencia laboral chilena. *Revista Jurídica Digital UANDES*, 5(2), 83-111.
- Palomo, Rodrigo, Contreras, Pablo, Jofré, María, & Sierra, Alfredo. (2022). El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 35, 59-99.
- Pasquale, Frank. (2015). *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Harvard University Press.
- Ridley, Diana. (2012). *The Literature Review: A Step-by-Step Guide for Students*. SAGE Publications.
- Ritzer, George, & Jurgenson, Nathan. (2010). Production, consumption, presumption: The nature of capitalism in the age of the digital 'prosumer'. *Journal of Consumer Culture*, 10(1), 13-36.
- Rogers, Brishen. (2015). The social costs of Uber. *University of Chicago Law Review Online*, 82(1), Artículo 6. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2608017>
- Rosenblat, Alex, & Stark, Luke. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10.
- Sadowski, Jathan. (2019). When data is capital: Datafication, accumulation, and extraction. *Big Data & Society*, 6(1).
- Scholtz, Trebor. (2017). *Uberworked and Underpaid: How Workers Are Disrupting the Digital Economy*. John Wiley & Sons.
- Scott, James. (1990). *Domination and the Arts of Resistance: Hidden Transcripts*. Yale University Press.
- Srnicek, Nick. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Stecher, Antonio, & Morales, Karol. (2024). *Plataformas digitales de trabajo en América Latina: Organización productiva, desafíos regulatorios, acción colectiva y subjetividades*. Santiago: LOM.
- Tapscott, Don. (1996). *The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*. McGraw-Hill.
- Terranova, Tiziana. (2022). *Cultura de la red: Información, política y trabajo libre*. Tinta Limón. (Trabajo original publicado en 2004).

- Tironi, Martin, & Alborno, Camila. (2022). Surveillance and the ecology of frictions in platform urbanism: The case of delivery workers in Santiago de Chile. *Tapuya: Latin American Science, Technology and Society*, 5(1), 1-15.
- Ugarte, Luis. (2020). Trabajo en empresas de plataformas: Subordinación y más allá. *Revista Chilena de Derecho Privado*, 35, 17-49.
- Vallas, Steven, & Schor, Juliet. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46(1), 273-294.
- Weller, Jürgen. (2021). *Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*. En CEPAL-OIT: Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe (24).
- Zuboff, Shoshana. (1988). *In the Age of the Smart Machine*. Oxford: Heinemann.
- Zuboff, Shoshana. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. New York: PublicAffairs.
- Zuckerfeld, Mariano. (2022). Behind, through and beyond capitalist platforms: Platformisation of work and labour in informational capitalism. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 16(2), 99-118.

Acerca de los autores

JUANA TORRES-CIERPE es investigadora del Instituto Nacional de Investigación en Informática y Automática (INRIA), Francia. Es doctora en Ciencias Económicas y Sociales, Magíster en Políticas Laborales y Globalización, ambos de la Universidad de Kassel, Alemania. También es Magíster en Sociología de la EHESS, Francia, y Socióloga de la Universidad de Chile. En tanto especialista laboral, Juana se ha especializado en los últimos años en los procesos tecnológicos que afectan los procesos laborales, desde el estudio de plataformas, así como las implicancias de la irrupción de la Inteligencia Artificial.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Torres-Cierpe, Juana. (2023). Des GAFAM

aux RUM: plateformes et débrouille dans le Sud global. En Antonio Casilli, Juana Torres-Cierpe, Federico De Stavola, & Gianmarco Peterlongo, *Revista Pouvoirs*, 2023/2(185), 51-67.

2. Torres-Cierpe, Juana. (2021). *Precarity among Tertiary Educated Civil Servants: The Case of Chilean Honorarios* (1ª ed., Vol. 21). Rainer Hampp Verlag.

JAVIERA RAVEST es asistente Senior en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Anteriormente fue consultora de la Organización Internacional del Trabajo en asuntos de salarios y tiempos de trabajo para los países del cono sur de América Latina. Master in Social Sciences por la Universidad de Bristol, UK y Socióloga de la Universidad de Chile. Sus principales áreas de investigación son las desigualdades de género en el mercado del trabajo; usos del tiempo; productividad, capital y trabajo; digitalización y trabajo digital; articulación entre la educación superior y el mundo del trabajo.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Ravest, Javiera. (2024). Inclusión laboral de las personas jóvenes y la redistribución del trabajo de cuidados. En *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. CEPAL-OIT.
2. Ugarte, S.; Ravest, J.; Curiñanco, R.; Delgado, R. (2024). Examining the link between job quality and work-to-family conflict: A gender approach. *The International Journal of Human Resources Management*.

ÁLVARO GALLIORIO JORQUERA es investigador de la Fundación Grupo de Estudios desde el Sur (GETSUR). Es magíster en Sociología por la Universidad Alberto Hurtado y Magíster en Estudios Coreanos de la Universidad Central de Chile. Sus principales áreas de investigación son la transformación tecnológica en el trabajo, el

sindicalismo y las organizaciones de trabajadores, y el estudio comparado con Corea del Sur.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Galliorio Jorquera, Álvaro. (2023). Organizaciones de deliverys en Chile y sus principales demandas. En L. Bravo, Armazabal, D. Julián-Vejar, & Á. Galliorio Jorquera (Coords.), *Estudios del Trabajo desde el Sur* (Vol. V, pp. 191-212). Ariadna Ediciones.
2. Bravo, Luz, Armazabal, Julián-Vejar, Dasten, & Galliorio Jorquera, Álvaro (Coords.). (2023). *Estudios del Trabajo desde el Sur* (Vol. V). Ariadna Ediciones.

DASTEN JULIÁN-VÉJAR es investigador del Instituto de Estudios Culturales y Territoriales de la Universidad Arturo Prat (Sede Victoria). Es doctor por la Universidad Friedrich Schiller de Jena en Alemania. Investigador adjunto de Society, Work & Politic Institute (SWOP) de la Universidad Witwatersrand (Johannesburgo, Sudáfrica) y miembro del Comité de Investigación de Sociología del Trabajo de la Asociación Internacional de Sociología. Sus trabajos están orientados a la precariedad del trabajo y de la vida, los cambios socio tecnológicos y las organizaciones sociales y sindicales en el sur global desde un enfoque interseccional, ecológico y sistémico de análisis del capitalismo.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Julián-Vejar, Dasten, & Bustos Velázquez, Felipe. (2024). Transformaciones socio-tecnológicas en el trabajo: Análisis de la producción científica en digitalización, automatización y robotización del trabajo. *Revista CUHSO*, 34(1).
2. Julián-Vejar, Dasten, Alister Sanhueza, Cristian, & Bustos Velázquez, Felipe. (2023). La precariedad en los estudios del trabajo en Chile: Una revisión bibliométrica del campo. *Estudios Sociológicos*, 42, 1-24.

Imaginarios laborales y preferencias político-electorales de repartidores en Ciudad de México¹

Labor Imaginaries and Political-Electoral Preferences of Delivery Workers in Mexico City

Gustavo Urbina Cortés

Centro de Estudios Sociológicos

El Colegio de México

Ciudad de México, México

gaurbina@colmex.mx

<https://orcid.org/0000-0003-1266-1845>

Isaac Cisneros Yescas

Centro de Estudios Sociológicos

El Colegio de México

Ciudad de México, México

icisneros@colmex.mx

<https://orcid.org/0000-0002-3759-9446>

Resumen: Este estudio analiza la relación entre percepciones laborales y las preferencias político-electorales de los trabajadores de plataformas digitales de reparto en la Ciudad de México. Se problematizan tres ideas ampliamente discutidas en la literatura sobre el trabajo controlado por plataformas. Primero, se examina en qué medida estas ocupaciones exacerbaban identidades individualistas y proto-emprendedoras entre los trabajadores. Luego, se analiza cómo las circunstancias laborales pueden favorecer una prefiguración ideológica libertaria en consonancia con las tesis del "neoliberalismo desde abajo" (Gago, 2015) y el populismo autoritario de las clases trabajadoras precarizadas (Pinheiro-Machado, 2023). Finalmente, se explora si las inclinaciones ideológicas de estos trabajadores reflejan preferencias electorales de derecha ligadas a este tipo de ocupación.

Palabras clave: capitalismo de plataforma; repartidores; valores políticos; ideología; preferencias electorales.

Abstract: This study examines the relationship between labor perceptions and electoral preferences among digital platform delivery workers in Mexico City. It problematizes three widely discussed ideas in the literature on platform-controlled work. First, it investigates the extent to which these occupations exacerbate individualistic and proto-entrepreneurial identities among workers. Subsequently, it analyzes how labor circumstances may foster a libertarian ideological prefiguration in line with the theses of "neoliberalism from below" (Gago, 2015) and the authoritarian populism of the precarized working classes (Pinheiro-Machado, 2023). Finally, it explores whether the ideological inclinations of these workers reflect right-wing electoral preferences linked to this type of occupation.

Keywords: platform capitalism; delivery workers; political values; ideology; electoral preferences.

¹ Este trabajo fue llevado a cabo con apoyo del Fondo de Apoyo Colmex de Investigación (FACI), en el marco del Proyecto 60914 "Nuevos sujetos laborales: trabajo, disposiciones organizativas y universos sociopolíticos entre trabajadores de plataformas digitales de reparto en México".



Introducción

La primera plataforma de entrega de comida a domicilio llegó a México a principios de 2012 con *Sin Delantal*, empresa de capital español. En ese momento, los servicios de reparto por aplicación aún no se vislumbraban como una práctica común ni como un sector económico en crecimiento. Tres años después, *Cornershop*, de origen chileno, se introdujo en el mercado enfocándose en el reparto de perecederos desde supermercados. A mediados de 2015, se sumó la plataforma colombiana *Rappi*, dedicada a la entrega de alimentos, productos farmacéuticos y consumibles de tiendas minoristas. En octubre del mismo año, *UberEats* se estableció en México, ganando popularidad rápidamente gracias a la presencia de *Uber* en el transporte privado. Durante el siguiente lustro, algunas compañías como *Postmates* y *Sin Delantal* desaparecieron del mercado mexicano, mientras que otras, como *Cornershop*, fueron absorbidas por *UberEats*. En 2020, *DidiFood* se integró a este mercado cada vez más competitivo, coincidiendo con la crisis provocada por la pandemia del SARS-CoV-2. Rápidamente se posicionó como la tercera compañía en atracción laboral y oferta de servicios, junto con *Rappi* y *UberEats*.

Según un informe de la organización *Fair Work* (2023), basado en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en 2022 había aproximadamente 250 000 personas trabajando en el sector de reparto gestionado por aplicaciones en México. Se estima que esta cifra crecerá en casi un 30% (80 000 personas más) para 2025. Aunque es difícil determinar el tamaño exacto de este universo laboral, la estimación de *Fair Work* parece plausible. En 2021, Norma Gabriela López Castañeda, directora de incorporación y recaudación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), indicó que al menos medio millón de personas trabajaban activamente en plataformas digitales, de las cuales casi la mitad se dedicaba a actividades de reparto en distintas modalidades (Juárez, 2021)².

La acelerada irrupción de este contingente ocurre en un mundo laboral sujeto a profundos cambios a escala global en el desarrollo del capitalismo en la era digital (Schiller, 1999). La disponibilidad de nuevas tecnologías, modelos de negocios y, en particular, la producción, almacenamiento y análisis de información digital a gran escala constituyen el rasgo distintivo de esta nueva fase de acumulación. Este proceso, también conocido como capitalismo de plataforma (Srnicsek, 2017), da vida a un nuevo sujeto laboral. Con la llegada del trabajador digital, han surgido nuevas formas de explotación de la fuerza de trabajo, así como alternativas de resistencia, organización y gestión del vínculo entre el mundo laboral, el universo de derechos y los imaginarios sociopolíticos (Huws, 2014; Scholtz, 2017).

En el terreno político, el reparto mediado por plataformas digitales representa un giro en la concepción de la ciudadanía laboral. Un vínculo caracterizado por la flexibilidad horaria, la ausencia tácita de un patrón o supervisor con rostro humano, la falta de un contrato escrito y la carencia de prestaciones cuestiona el reconocimiento y la garantía de los derechos de los trabajadores sujetos a la mediación tecnológica (Williams, McDonald & Mayes, 2021). Esto supone una relación diferente frente al tratamiento de asuntos públicos, de cara al Estado y sus instituciones, para la exigibilidad de derechos fundamentales y la posibilidad de organización y negociación colectiva en una actividad individualizada por diseño organizacional. Lo que políticamente se consideraba una conquista en etapas previas del desarrollo capitalista, ahora se

a empresas de reparto mediante aplicaciones (apps) resulta difícil por dos razones principales. En primer lugar, este tipo de empresas no reporta el número de repartidores activos que prestan servicios por medio de sus plataformas. En segundo lugar, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), levantada de manera continua por el INEGI y considerada la principal fuente de información estadística sobre la configuración dinámica de los mercados laborales, no ha incluido hasta la fecha ningún módulo específico para estimar la magnitud de esta modalidad de trabajo.

² La estimación precisa del número de trabajadores vinculados

inscribe en la fragilidad de una relación de trabajo predominantemente contingente.

Entre quienes se dedican a las tareas de reparto gestionadas por aplicación, prevalecen los trabajos temporales cuya contratación se basa en el cumplimiento de tareas con duraciones acotadas y específicas (un recorrido de un punto a otro, la compra y entrega de un bien de consumo, etcétera). Esto representa mano de obra a relativo bajo costo para las empresas-plataforma, pues al trabajador solo se le paga por las tareas completadas y por el tiempo exacto destinado para ello, según tarifas unilateralmente definidas por las plataformas. El grado de externalización laboral es tal que las empresas de aplicación no proporcionan capacitaciones ni credenciales, siendo el trabajador quien debe proveer su propio conjunto de herramientas para desempeñar los servicios prestados (Duggan, et al., 2020; Friedman, 2014).

La promesa de que el trabajo sería un vehículo para la adquisición de garantías y derechos económicos, políticos y sociales para la ciudadanía nunca se cumplió cabalmente (Castel, 1995; Alonso, 2007). En América Latina, esta promesa fue siempre acotada, estratificada y excluyente (Pérez-Sáinz, 2016). La proliferación de nuevos arreglos laborales propiciados por las empresas de aplicación plantea interrogantes sobre la configuración de los imaginarios políticos de quienes incursionan diariamente en el reparto plattformizado. ¿Cuáles son las valoraciones y prefiguraciones ideológicas que constituyen los universos e imaginarios sociopolíticos de estos trabajadores? ¿Prevalece entre ellos una visión individualista, libertaria y protoempresarial afín al discurso de las plataformas digitales de trabajo? ¿Manifiestan algún tipo de afinidad político-electoral anclada a preferencias de derecha? O, ¿se trata de sujetos predominantemente despolitizados?

Para responder a estas interrogantes, este artículo se divide en cuatro secciones. En la primera, se establecen las coordenadas analíticas que guiaron nuestras preguntas a lo largo del estudio. En la segunda,

se detalla el diseño metodológico de la investigación utilizado para la recopilación de evidencia empírica. La tercera sección presenta y discute los principales hallazgos. Finalmente, en las conclusiones, se reflexiona sobre los alcances de nuestros resultados y las implicaciones teóricas que representa la tensión entre un modo de inserción laboral altamente precario, contingente e individualizado, y su posible relación con la prefiguración de un imaginario político entre este conjunto de trabajadores.

El vínculo entre lo laboral y lo político

La relación entre el mundo laboral y el universo de inclinaciones, valoraciones y referentes de carácter político es un tema clásico en la sociología y la ciencia política. Desde los trabajos pioneros publicados entre la década de los cincuenta y principios de los sesenta, existía una preocupación por comprender cómo las circunstancias del entramado ocupacional y productivo se correlacionan con las formas en que las clases trabajadoras se posicionan frente a la autoridad, la exigencia de derechos, la intolerancia a la injusticia, la gestión de los agravios sociales, la democracia y las inclinaciones partidistas (Riesman, Glazer y Denney, 1950; Walker y Guest, 1952; Kornhauser, Sheppard y Mayer, 1956; Lipset, 1960; Lane, 1962; Lipsitz, 1964).

A finales de los sesenta, a propósito del trabajo de Lipset y Rokkan (1967) sobre los sistemas de partidos y el alineamiento de las preferencias de los sufragantes, se partía de un amplio consenso que daba por sentado que uno de los principales ejes de disputa político-electoral en los escenarios occidentales era el antagonismo entre las clases trabajadoras y las clases acomodadas o propietarias de los medios de producción.³ Dado el carácter estructurador de esa

³ El argumento construido por Lipset y Rokkan (1967) es muy conocido en el campo de discusión de la sociología política. En el trabajo seminal de ambos autores se sugiere que los procesos de transformación de los estados nacionales, así como de revolución industrial, dieron lugar a la institucionalización de conflictos en el trazado de sistemas de partidos. Así, categorías polares como aque-

oposición latente, trabajos ya clásicos como el de Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer y Platt de 1968, y el de Schlozman y Verba en 1979, se centraron en dar contenido a los temas configuradores más importantes de esa antípoda categorial: (i) las relaciones de subordinación, (ii) las concepciones en torno a la responsabilidad individual y la gestión colectiva del conflicto, (iii) las nociones de justicia laboral y exigibilidad de derechos y (iv) las afinidades político-partidistas. Estos cuatro ejes comunes aparecen problematizados en ambas contribuciones, con poco más de una década de diferencia entre sí.

Durante las décadas posteriores, las interrogantes sobre el vínculo entre el trabajo y las valoraciones políticas se vieron modificadas por tres grandes transformaciones del mercado laboral: la imposibilidad de lograr condiciones de pleno empleo, el crecimiento de la informalidad en contextos con rasgos de vacío institucional y la sobrecredencialización de algunos nichos de inserción profesional. Estas transformaciones suscitaron nuevas preguntas en el campo disciplinario, como lo constatan las contribuciones de Brint (1985), Delli Carpinì (1986), Golden (1990), Weakliem (1993), Kelly (1998) y, más recientemente, Giugni (2010), entre otras. En estas referencias se encontraban preocupaciones comunes en torno a tres problemáticas específicas: (i) los indicios de una probable despolitización en función de la transición hacia sociedades postindustrializadas con presencia creciente y hegemónica de trabajadores del sector servicios; (ii) la creciente disolución de estructuras corporativas y sindicales de organización de intereses gremiales, no solo como consecuencia del surgimiento de nuevos nichos ocupacionales, sino como resultado de procesos ortodoxos de liberalización, retracción de los estados de bienestar e ineficiencia para lograr la mejora de amplios sectores de mano de obra; y, (iii)

una tendencia a la individualización del sujeto laboral como producto de la ultraespecialización y sobrecredencialización de ciertos mercados ocupacionales, así como de otros procesos de dislocación de las relaciones cotidianas de trabajo en contextos de intensa globalización.

En América Latina, los debates introducidos por Davis y Coleman (1986), Aguilar, Pacek y Thornton (1998), Davis, Aguilar y Speer (1999), y más recientemente, Thornton (2000) y Baker y Velasco-Guachala (2018), apuntaban a inquietudes similares. Con mayor énfasis en la centralidad de la informalidad y la reconfiguración de los pactos corporativos en contextos como México, Nicaragua o Costa Rica, estos estudios intentaban dilucidar hasta qué punto la falta de un vínculo estable y protegido con el mercado laboral podía generar universos simbólicos *sui generis* sobre la autoridad política, la relación con instituciones político-partidistas y las expectativas respecto al quehacer del gobierno y del aparato estatal.

Es evidente que el debate sobre la intersección entre las condiciones de empleabilidad y los imaginarios políticos ha sido sensible a las transformaciones más vertiginosas del mundo laboral. En este artículo, partimos del supuesto de que las ocupaciones mediadas por plataformas digitales de trabajo constituyen una disrupción, no tanto por su innovación en el uso de herramientas tecnológicas, sino por su capacidad de reconfigurar los vínculos de sujeción entre el trabajador y la figura contratante. Bajo un halo de flexibilización de los términos y reglas que rigen la labor cotidiana, el sujeto laboral se convierte en un prestador de servicios, lo cual modifica sustantivamente su relación tanto con el empleador como con el cliente o contraparte ante quien ejecuta una tarea concreta. Así, más allá de una discusión sobre la mercantilización del trabajo, se abre la posibilidad de preguntarse si esta disrupción en lo laboral ha dado lugar a desplazamientos, cambios o reestructuraciones en las valoraciones y disposiciones políticas de quienes participan de esta forma de trabajo.

llas entre propietarios y trabajadores; centro y periferia; lo urbano y lo rural; o, lo eclesial y lo estatal, se volverían clave para tratar de entender el locus de competencia y de disputa entre fuerzas político-partidistas y grandes bloques de electores.

En este artículo, nos interesa problematizar tres ideas fuerza que han caracterizado gran parte del debate bibliográfico en torno a las ocupaciones mediadas tecnológicamente.

En primer lugar, autores contemporáneos han argumentado que uno de los rasgos fundamentales del trabajo controlado por plataformas es la creciente individualización debido a que la infraestructura del capitalismo de plataformas fomenta el trabajo remoto, desconcentrado geográficamente, realizado en horarios flexibles y ajustado a los requerimientos y preferencias electivas de sus ejecutantes (Guevara, 2019; Ballestrin, 2022; Antunes, 2020).

Para especialistas como Van Doorn (2019; 2022), Schor et al. (2020) y Johnston y Land-Kazlauskas (2019), la individualización inducida por los procesos mencionados, sumada a la desconcentración espacial del trabajo en el capitalismo digital, reduce aún más las oportunidades que tienen los trabajadores digitales para dialogar sobre sus condiciones de ocupación; identificar sus intereses compartidos; reconocer sus derechos laborales; y, avanzar en líneas de acción organizativa que favorezcan la exigibilidad de mejoras continuas en su labor cotidiana. La idea subyacente en este razonamiento sostiene que la organización de la fuerza laboral se ve favorecida por su concentración en un mismo espacio físico de trabajo. En contraposición, el espacio digital fomenta el aislamiento de los trabajadores y, en muchos casos, los invisibiliza, como sucede en las denominadas plataformas basadas en la web. Además, este aspecto de deslocalización impide la formación de identidades laborales compartidas y erosiona las posibilidades de organización basada en intereses comunes y acciones colectivas.

En virtud de ello, en este texto nos interesa problematizar empíricamente cómo el capitalismo de plataforma no solo constituye un nuevo ecosistema empresarial, sino que también parece conceder primacía al individuo, exaltando el emprendimiento y las bondades de la autonomía personal por sobre la gestión colectiva de los asuntos laborales. En particular,

nos interesa contrastar hasta qué punto esta impronta es homogénea entre esta categoría de trabajadores, quienes son referidos recurrentemente como sujetos acrílicos, "colonizados" o profundamente "ideologizados" por las narrativas de las plataformas de trabajo (Soriano & Cabañes, 2019; Wood, et al., 2019; Zwick, 2018).

En segundo lugar, es común encontrar que dichos procesos de individualización están incentivados por un nuevo *ethos* de los trabajadores, en el que se privilegia la independencia decisional, así como un sentido de libertad y de responsabilidad en el que todos los asuntos relevantes del trabajo recaen sobre *el individuo*. Estos imaginarios están vinculados a la defensa del mercado y al rechazo del papel del Estado en la regulación laboral (Zwick, 2018; Popan, 2024), emulando un pragmatismo y un espíritu libertario que autoras como Gago (2015, 22-23) denominan "neoliberalismo desde abajo"; este último, en clara referencia a "la proliferación de modos de vida que reorganizan las nociones de *libertad, cálculo y obediencia*, proyectando una nueva racionalidad y afectividad colectiva" entre integrantes de las clases trabajadoras ligadas a sectores populares que, día a día, gestionan y negocian con amplios márgenes de informalidad y ausencia de institucionalidad. Así, se trataría de personas poco dispuestas a asumir cargas impositivas, con altos grados de resistencia a la participación del gobierno en la relación entre el trabajador, la plataforma de aplicación, los establecimientos de consumo y el cliente final. Con el fin de contrastar esta conjetura empíricamente, buscamos explorar hasta qué punto estas ideas son asumidas por un amplio conglomerado de repartidores en el principal mercado urbano del país: la Ciudad de México (CDMX).

En tercer lugar, y en sintonía con lo anterior, Pinheiro-Machado (2022; 2024) y Pinheiro-Machado y Vargas-Maia (2023) argumentan que las plataformas digitales no son políticamente neutras. Estos ecosistemas fomentan un conjunto de valores y creencias que favorecen actitudes y posturas pro-

mercantilistas, combinadas con una fuerte impronta autoritaria. Tomando como principal referente al contexto brasileño, estas autoras sostienen que las plataformas incentivan no solo el individualismo, sino también un conjunto de preceptos de orientación libertaria, tales como la competencia entre iguales, la ideología⁴ del "emprendedurismo digital popular", el trabajo autónomo, el desprecio por las formas de regulación estatal, la independencia financiera, la defensa de la propiedad, el trabajo duro como base de la "ilusión meritocrática"⁵. Según estas autoras, los sujetos que adoptan estas creencias son susceptibles de desarrollar afinidad ideológica con corrientes políticas antidemocráticas, así como con candidaturas u ofertas político-partidistas de derecha, donde prima un populismo conservador que exalta la centralidad del mercado y del individuo por sobre el Estado y su rol como garante de derechos.⁶ Se trata de una configuración tripartita, en la que el enaltecimiento de las bondades del mercado desregulado se combina con una baja confiabilidad en el funcionamiento de los organismos estatales

⁴ Gerring (1997: 980) argumenta que los elementos centrales del concepto de ideología son la coherencia—consistencia o constreñimiento interno—, y es reforzada por el *contraste* y la *estabilidad*. El primero (*contraste*) implica *coherencia* frente a ideologías políticas opuestas o *contrastantes*, lo cual significa la existencia de al menos otra alternativa distinta y algún medio para poder diferenciar entre ellas, mientras que el segundo (*estabilidad*) implica coherencia a través del tiempo, es decir, *estabilidad*. Estos tres elementos definitorios del concepto de *ideología*: *coherencia*, *contraste* y *estabilidad* son rasgos que, para el objetivo de este artículo, permiten conceptualizar al término y llevarlo al terreno de lo empírico, haciendo posible diferenciar entre ideologías contrastantes.

⁵ Cada que hagamos alusión a una "orientación libertaria" o a valores de "corte libertario", nos referiremos al universo de valoraciones políticas en los que prima la centralidad del individuo y de sus libertades; la preponderancia de los derechos sobre la propiedad y la riqueza; la asignación de recursos a través de la prevalencia del mercado; y, una concepción del estado como un aparato que solo debería limitarse a cumplir con tareas mínimas de provisión de seguridad.

⁶ Pinheiro-Machado y Vargas-Maia (2023) sostienen que en algunos países del "sur-global" este tipo de valores y creencias políticas explican, en parte, el resurgimiento del populismo de las nuevas derechas en el siglo XXI.

y de las políticas gubernamentales, así como con un sobredimensionamiento del individuo como la única figura capaz de administrar con éxito los riesgos laborales de sus supuestos emprendimientos empresariales (Barlach y Mendes, 2022; Pinheiro-Machado y Scalco, 2023).

A modo de problematizar dicho planteamiento, en este artículo sostenemos que es urgente entender cómo las empresas-plataforma influyen en las creencias políticas⁷ de los trabajadores de reparto en México; si estas nuevas modalidades de ocupación incentivan la despolitización de los sujetos o, por el contrario, se puede identificar la emergencia de un marco nítido de preferencias político-electorales entre quienes forman parte de este gremio emergente.

Más allá de su singularidad o de su especificidad como parte de un nicho ocupacional disruptivo, se trata de un núcleo de trabajadores cada vez más numeroso en las grandes metrópolis. Retomando las reflexiones de Laval y Dardot (2013), hablamos de una forma de incorporación al mercado laboral caracterizada por la neoliberalización del sujeto, es decir, la exaltación de la "empresa de sí" a partir del *ethos* de la autovalorización. Esto, sumado a la naturaleza fallida de los regímenes de bienestar y de inclusión social en nuestros países, obliga a repensar hasta qué punto el capitalismo plataformizado y el *modus vivendi* del "empresario de sí mismo" realmente erosionan la lógica democrática de la ciudadanía social, abriendo paso al predominio del prestador de servicios atomizado, libertario e ideológicamente reaccionario, sin interés en hacer patente el vínculo frente a lo público, sus instituciones y su entramado de derechos en disputa.

⁷ Converse (1964, 207) en su libro clásico define un sistema de creencias como "un conjunto de ideas que se encuentran entrelazadas por alguna forma de constreñimiento o interdependencia funcional". Este sistema de creencias genera las preferencias electorales, es decir, el apoyo a alguna candidatura específica, que se analizan en este documento.

Del caso a los datos

Nos abocamos, a continuación, a problematizar las tres ideas discutidas en el apartado anterior, las cuales sostienen que el trabajo en plataformas digitales fomenta una serie de valores y actitudes entre los trabajadores, tales como la individualización, la exaltación de la competencia, el emprendimiento individual, la defensa del libre mercado, la desregulación laboral y un espíritu libertario potencialmente germinal de apoyo a proyectos político-partidistas de derecha. Nos interesa analizar cómo estas plataformas, a través de diversas estrategias, promueven un imaginario afín a estos valores y explorar la posibilidad de que dicha ideología tenga una impronta significativa sobre las preferencias político-electorales de estos trabajadores.

Para obtener información relevante, se realizó una encuesta a una muestra de 750 trabajadores de reparto que laboran en las principales empresas de plataformas digitales en la Ciudad de México (CDMX). La capital nacional es de gran interés por ser uno de los epicentros con mayor actividad económica ligada a la economía de servicios por aplicación.

Con el propósito de contar con una muestra lo suficientemente robusta y heterogénea, la ciudad fue dividida en cinco zonas: norte (20%), sur (25%), centro (20%), oriente (20%) y poniente (15%). En cada una de ellas, se levantaron 150 registros, procurando que el 55% fuesen trabajadores pertenecientes a UberEats, 25% a DidiFood y 20% a Rappi. Estas proporciones fueron delimitadas considerando el tamaño del mercado que acapara cada una de estas empresas, así como los resultados obtenidos en estudios previos (Alba, Bensúsán y Vega, 2021; Carreón et al., 2021; Buendía y Márquez, 2023)⁸ [Véase, Cuadro 1].

⁸ Los resultados presentados aquí tienen un paralelismo con lo realizado por Buendía&Marquez en el informe “Estudio de opinión sobre plataformas digitales en México”. Dicho estudio, con representatividad a nivel nacional y basado en 10,886 entrevistas a conductores

El cuestionario aplicado constaba de cinco secciones: una para la recopilación de datos sociodemográficos, otra sobre algunos rasgos de identidad y perfil laboral, una tercera sobre la predisposición organizativa entre trabajadores de reparto mediado por plataformas, una cuarta sobre inclinaciones ideológicas y valoraciones políticas, y una última sobre preferencias político-electorales. La información fue levantada en terreno entre el 23 y el 30 de mayo de 2024, es decir, durante las semanas inmediatas previas a la celebración de la jornada electoral, el domingo 2 de junio. El levantamiento fue previsto para estas fechas a manera de contar con la menor distancia temporal posible entre los datos obtenidos en campo y la inclinación reflejada en las urnas. Sobre este aspecto, vale la pena señalar que las preferencias electorales y los indicios sobre identificación partidista tuvieron muy poca variación durante los tiempos de precampaña y campaña en el marco de la contienda electoral; por lo cual ya desde marzo del año 2024 quedaba claro que el presidente Andrés Manuel López Obrador gozaba de una alta aprobación superior al 60%, coincidente con una predisposición al sufragio a favor de Claudia Sheinbaum, candidata del partido Movimiento Regeneración Nacional (Morena). Tales tendencias fueron además ratificadas en las urnas el día de la jornada, cuando Sheinbaum resultó ganadora con el 59.8% de la votación, en contraste con el 27.45% de su más cercana competidora, Xóchitl Gálvez de la coalición del Partido Acción Nacional (PAN), el Partido Revolucionario Institucional (PRI) y el Partido de la Revolución Democrática (PRD) (Polls.mx, 2024; INE, 2024).

Aunque ya se mencionó anteriormente la dificultad de contar con un marco muestral de referencia, los rasgos recogidos en el subconjunto observado resultan muy similares a los obtenidos en estudios

y repartidores, revela que las personas en el grupo de 18 a 29 años son las que más han considerado desempeñarse como conductores o repartidores (Buendía&Marquez, p. 16), lo cual, coincide con el grupo mayoritario que se presenta en el Cuadro 1. Asimismo, los hombres son los que con más frecuencia tienen a considerar participar en dicha actividad (Buendía&Marquez, p. 16).

precursores (Alba, Bensusán y Vega, 2021; Carreón et al., 2021) [véase cuadro 1]. Se trata de personas predominantemente jóvenes, por debajo de los 35 años, en su mayoría hombres, con un nivel de escolaridad promedio de bachillerato, para quienes la labor de reparto constituye su ingreso principal.⁹

⁹ Los rasgos sociodemográficos de los trabajadores por aplicación no son problematizados posteriormente a lo largo de este documento debido a que al ser tan poco heterogéneas sus características no establecen alguna relación significativa con alguna impronta individualista o alguna preferencia electoral.

Para los propósitos de esta investigación, se trabajó con tres bloques de reactivos provenientes de nuestro cuestionario: uno sobre individualización; otro sobre la atribución de responsabilidades a distintas figuras sobre algunos de los aspectos centrales de la labor de reparto (el individuo, las plataformas, el gobierno, los sindicatos, ninguna de las anteriores); y uno más sobre las prefiguraciones ideológicas y las preferencias político-partidistas de los repartidores encuestados.

Cuadro 1. Rasgos principales de la muestra

Edad		Estado Civil		Escolaridad	
18 a 25 años	35.2%	Unión libre	27.3%	Hasta secundaria o menos	20.8%
26 a 35 años	43.5%	Casado(a)	13.1%	Hasta bachillerato	58.4%
36 a 45 años	15.0%	Separado(a)	4.7%	Carrera técnica	2.8%
46 a 55 años	4.8%	Divorciado(a)	1.7%	Profesional o más	18.0%
56 años o más	1.5%	Viudo(a)	0.9%		
		Soltero(a)	52.3%		
Sexo		Condición de ingreso		Antigüedad como repartidor	
Hombres	85.5%	Ingreso principal	85.6%	Prepandemia (Antes de marzo 2020)	15.7%
Mujeres	14.5%	Ingreso complementario	14.4%	Pandemia (2020-2021)	24.4%
				Pospandemia (2022 a la fecha)	59.9%
Empresa		Condición de aportante		Ganancias semanales	
UberEats	55.1%	Aportante único	35.2%	Menos de \$1000 pesos	3.6%
Rappi	22.3%	Uno entre varios	59.5%	Entre \$1000 y \$1500 pesos	11.3%
DidiFood	22.7%	No aporta	5.3%	Entre \$1500 y \$2500 pesos	28.0%
				Más de \$2500 pesos	57.1%
Credencial para votar					
Personas con credencial vigente	95.6%				

Fuente: elaboración propia.

Para los dos primeros bloques, la información fue procesada mediante técnicas de clasificación basadas en análisis de conglomerados, bajo el método de encadenamiento completo, también conocido como el del "vecino más lejano" (Urbina y Bárcena, 2019). En términos llanos, esta herramienta nos permite agrupar observaciones a partir de una combinación de características analíticamente relevantes, considerando la distancia máxima entre los elementos distintivos de cada subconjunto. Así, para nuestro estudio privilegiamos la identificación de taxonomías basadas en indicios empíricamente observados acerca del grado de individualización, así como de algunos rasgos exhibidos entre personas prototípicamente libertarias en torno a la centralidad del individuo y del libre mercado por sobre la intervención estatal.

Antes de realizar un ejercicio de agrupación a partir de las semejanzas en las respuestas obtenidas en torno a esos dos temas, se tuvo la cautela de corroborar que los ítems correspondientes a cada batería de preguntas fuesen adecuados para llevar a cabo la tarea de clasificación. Para ello, se ejecutó un análisis factorial mediante las matrices de correlación policórica entre cada uno de los reactivos, teniendo en cuenta que se trataba de variables ordinales provenientes de interrogar a los repartidores sobre su grado de acuerdo con una serie de afirmaciones relativas a la individualización y la atribución de responsabilidades a los trabajadores, a las empresas de plataforma y el gobierno, entre otras figuras.

En el caso de la dimensión sobre individualización, se emplearon ocho variables con un nivel aceptable de pertinencia, tomando como referencia una magnitud de 0.72 en el parámetro estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Este último es una medida de adecuación muestral que toma valores de 0 hasta 1, y que nos permite evaluar la idoneidad de los datos para llevar a cabo agrupaciones a partir de ciertas características de referencia. Mientras su valor sea más cercano a 1, mayor será el grado de asociación y de consistencia entre los rasgos con los cuales se

lleva a cabo el análisis (Urbina y Bárcena, 2019). Por su parte, para explorar las visiones libertarias en torno al trabajo de reparto, se empleó una docena de ítems cuya correlación y afinidad conjunta es idónea con una magnitud de KMO de 0.87.

Finalmente, en cuanto a las prefiguraciones político-partidistas, se analizaron las auto-adscripciones de los informantes respecto a su orientación ideológica, identificación partidaria y preferencias electorales, tanto para la elección presidencial como para la jefatura de gobierno de la capital. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en este ejercicio de caracterización y contrastación de las ideas discutidas en el apartado previo.

Ni colonizados ni rechazados

Para algunos estudiosos del capitalismo de plataforma como Vallas y Schor (2020), el trabajo plataformizado constituye el pináculo de la individualización y la noción ilusoria del autogerenciamiento. Según estos autores, se trata de entramados de negocio cuyo valor reside en obtener el mayor provecho mediante el enaltecimiento de la aspiración de realización y la percepción de la falta de supervisión y regulación por parte de un ente externo.

En esa misma tónica, trabajos como los de Pinheiro-Machado (2024) y Soriano y Cabañes (2019) coinciden en señalar que la falaz promesa emancipatoria del trabajo plataformizado resulta particularmente seductora entre los sectores populares. A decir de Soriano y Cabañes (2019), el imaginario de la flexibilidad resulta indisociable del de la individualización en la medida en que la labor facilitada por aplicaciones tecnológicas tiene como contraparte fuentes de empleo agudamente escasas, explotadoras, plagadas de formas explícitas de control y de denigración.

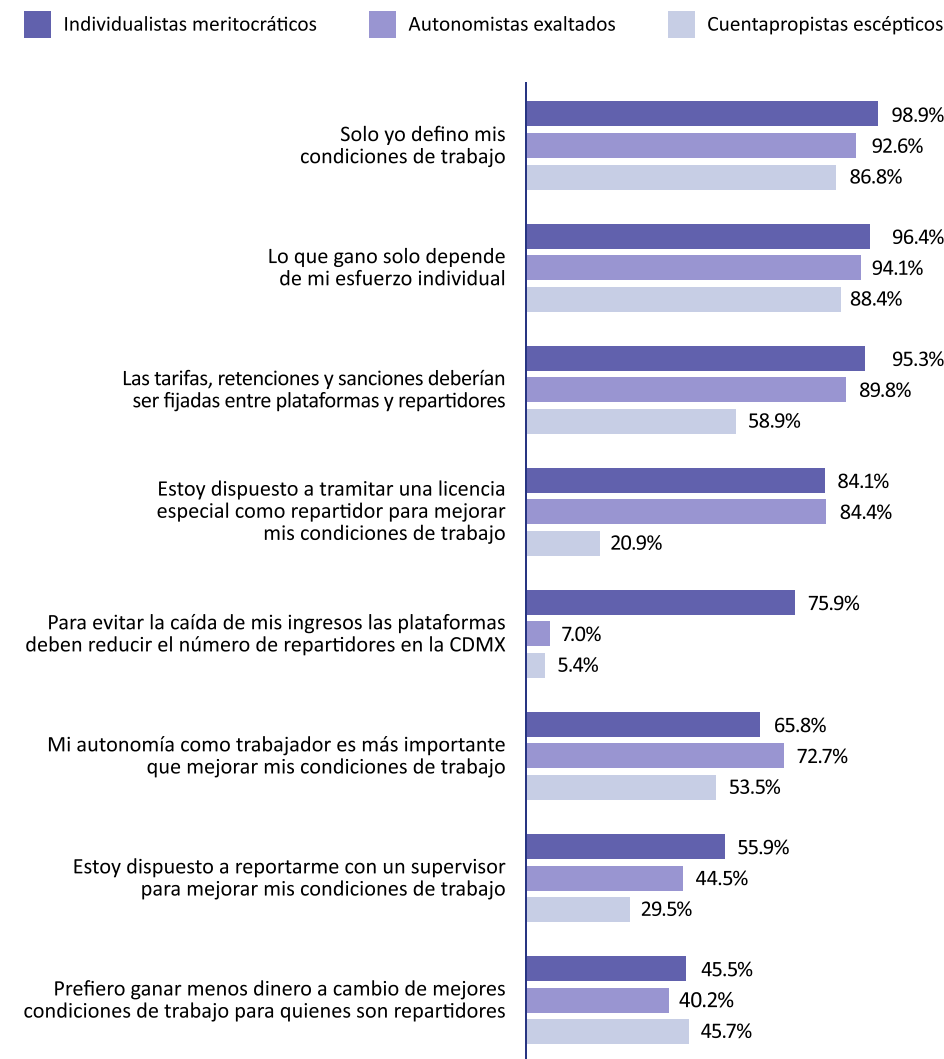
No obstante, la vehemencia con la que se presentan las afirmaciones anteriores implica suponer una capacidad colonizadora significativa del discurso de las empresas de aplicaciones sobre la fuerza laboral.

Con el propósito de problematizar empíricamente estas aseveraciones, comparamos las respuestas de nuestros informantes sobre su percepción para definir sus propias condiciones de trabajo, su disposición a negociar o adquirir ciertas obligaciones frente a las plataformas, así como sobre la tensión entre el beneficio individual y la búsqueda de mejoras colectivas para los repartidores.

A través de la técnica de análisis de conglomerados se identificaron tres grupos caracterizados por patrones distintos de distribución de respuestas

entre los informantes. Esto contradice la idea de que el trabajo plataformizado y sus empresas ejercen un control absoluto sobre los trabajadores, como sugiere parte de la bibliografía. De ser cierta esta visión, cabría esperar un solo grupo homogéneo con mínimas variaciones entre los repartidores. Sin embargo, nuestros resultados desafían esta perspectiva, ya que no se corresponde con el perfil del "empresario de sí" descrito por Laval y Dardot (2019), es decir, un agente económico calculador y maximizador de beneficios, resistente a cualquier forma de regulación o limitación de su autonomía y portador del *ethos* neoliberal.

Gráfica 1. Rasgos de individualización
[Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones] (%)



Fuente: elaboración propia.

En el primer subconjunto, al que hemos denominado "individualistas meritocráticos", se ubica alrededor del 48.7% de la muestra; en el segundo, etiquetado como "autonomistas exaltados", se concentra el 34.1% de los informantes; y, finalmente, en el tercer conglomerado, el de los "cuentapropistas escépticos", tenemos al 17.2% más singular de los sujetos encuestados.

El análisis comparativo de los tres subgrupos revela patrones diferenciados en uno de los componentes del imaginario laboral de los repartidores por aplicación (véase gráfica 1). Los "Individualistas meritocráticos" se caracterizan por su fuerte énfasis en la autodeterminación laboral y la creencia en la meritocracia. Este grupo muestra los porcentajes más altos en la definición de sus condiciones de trabajo (98.9%) y en la percepción de que sus ganancias dependen exclusivamente de su esfuerzo individual (96.4%). Destaca su mayor disposición a apoyar la reducción del número de repartidores para mantener sus ingresos (75.9%), lo que sugiere una orientación competitiva y centrada en el desempeño individual.

Los "Autonomistas exaltados" comparten con los individualistas una alta valoración de la autonomía laboral, pero con matices distintivos. Priorizan la definición de sus condiciones de trabajo (92.6%) y la relación entre esfuerzo y recompensa (94.1%), pero valoran más que los otros la autonomía por encima de la mejora de condiciones laborales (72.7%). Sin embargo, muestran una disposición significativamente menor a reducir la competencia en el mercado laboral (7.0%), lo que sugiere una visión más liberal y menos intervencionista del entorno de trabajo.

Los "Cuentapropistas escépticos" presentan el perfil más divergente. Valoran la autonomía, pero en menor medida que los otros grupos (86.8% en definición de condiciones de trabajo). Se caracterizan por una marcada resistencia a las medidas institucionales y de regulación, como se evidencia en su bajo apoyo a la fijación de tarifas y sanciones entre plataformas y repartidores (58.9%), y en su escasa disposición a

tramitar licencias especiales (20.9%) o a reportarse con supervisores (29.5%). Su escepticismo se extiende también a las medidas de control del mercado laboral, mostrando el menor apoyo a la reducción del número de repartidores (5.4%).

Es notable que, a pesar de estas diferencias significativas, los tres grupos muestran una disposición similar a sacrificar ingresos por mejores condiciones laborales (alrededor del 45%), lo que sugiere una preocupación compartida por la precariedad laboral en el sector. Estas divergencias sistemáticas entre los grupos reflejan la complejidad y heterogeneidad de las perspectivas laborales en la economía de plataformas, subrayando la necesidad de enfoques diferenciados en la gestión y regulación de este sector emergente.

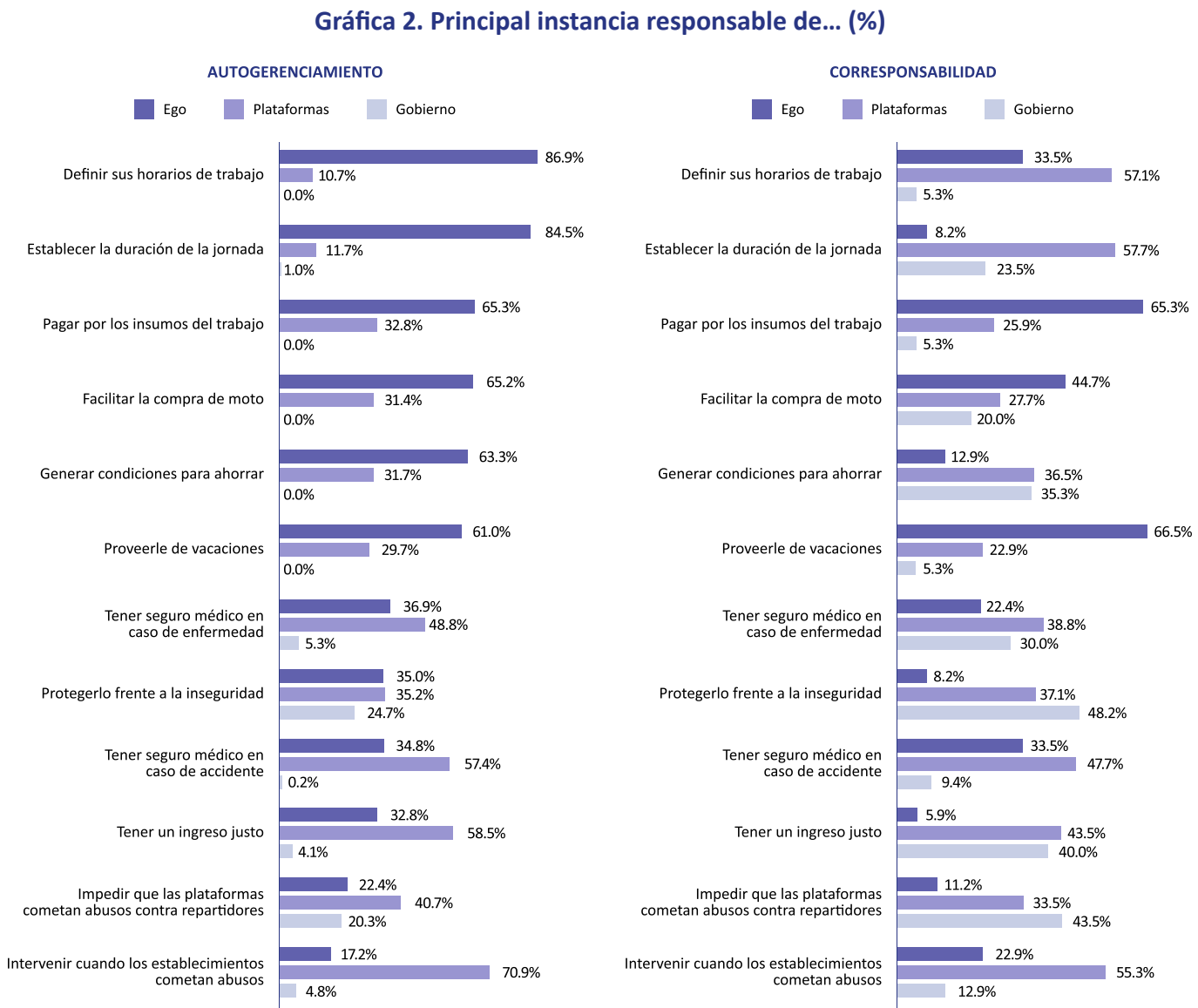
Contribuciones como la de Zwick (2018), Popan (2024) y Pinheiro-Machado (2024) sostienen que un correlato de la individualización está dado por la ostentación de una visión libertaria compatible con el denominado neoliberalismo desde abajo (Gago, 2015). La centralidad del individuo sobre el colectivo, la desconfianza hacia cualquier forma de regulación o intervención estatal, la creencia en las capacidades distributivas y autoreglativas del mercado, y la defensa de la autonomía y de las libertades del sujeto serían algunos de los indicios constitutivos del imaginario de esta clase de trabajadores.

Bajo esa conjetura, al igual que se promueve en el modelo de negocios de las plataformas digitales, se esperaría que el trabajo mediado por estas fuera percibido como ajeno a toda forma de ordenación, gestión o regulación por parte de entidades del poder público. Nuevamente, evocando a Laval y Dardot (2013), ello supondría un tránsito de un marco de gobernanza entre distintos agentes hacia un esquema de gerencialismo, donde prevalecerían tres principios subyacentes: la desconfianza en la relación entre los sujetos sociales y las instituciones públicas; el tránsito de ciudadanos a consumidores, privilegiando el disfrute al margen de un marco comprensivo de

derechos y obligaciones; y el sujeto como empresario de sí mismo, en una relación simple de intermediación con entes de mercado.

Al preguntar a los repartidores estudiados sobre cuál consideran que es la instancia responsable de satisfacer un conjunto de tareas y necesidades en su ámbito cotidiano de trabajo, obtuvimos resultados que cuestionan la idea de un vínculo homogeneizador

entre las personas y el trabajo plataformizado. Utilizando nuevamente la técnica de análisis de conglomerados y mediante una comparación con una docena de reactivos, se identificaron dos grupos claramente distintivos. En el primer subconjunto, denominado como el de visión de "Autogerenciamiento" tenemos al 77.3% de la muestra; en el segundo, nombrado como el de la perspectiva de la "Corresponsabilidad", se sitúa el 22.7% restante de los informantes.



Fuente: elaboración propia.

La *gráfica 2* presenta una comparación reveladora entre dos perspectivas de los trabajadores de reparto: el "Autogerenciamiento" y la "Corresponsabilidad". En el marco del "Autogerenciamiento", se observa una marcada tendencia hacia la autonomía individual. Los trabajadores en esta categoría atribuyen predominantemente a sí mismos (ego) la definición de sus horarios de trabajo (86.9%) y la duración de la jornada (84.5%). Esta tendencia se extiende a aspectos como pagar por los insumos de trabajo (65.3%) y facilitar la compra de moto (65.2%). Tal patrón sugiere una fuerte internalización de la narrativa del trabajador independiente, característica de la narrativa de las empresas-plataformas.

En contraste, la perspectiva de "Corresponsabilidad" presenta una distribución más equilibrada de las tareas. Aquí, las plataformas son percibidas como las principales encargadas de definir los horarios de trabajo (57.1%) y establecer la duración de la jornada (57.7%). Esta visión indica una expectativa de mayor involucramiento por parte de las plataformas en la estructuración del trabajo.

Es notable que, en ambas perspectivas, la atribución de tareas al gobierno es consistentemente baja, raramente superando el 25% en cualquier categoría. Esta tendencia podría reflejar una percepción generalizada de la limitada intervención estatal en la regulación de la economía de plataformas. Lo cual, a nuestro entender, expresa con claridad lo que acontece en este tipo de actividades laborales, pues el Estado ha abdicado, hasta la fecha, de ejercer una regulación activa de las mismas.

Las divergencias más pronunciadas entre ambas perspectivas se observan en áreas como la tenencia de un salario justo y la protección frente a la inseguridad. En el enfoque de "Autogerenciamiento", casi una tercera parte considera que acceder a una paga justa es responsabilidad del individuo, mientras que en la visión de "Corresponsabilidad", el 84% lo atribuye a las plataformas o al gobierno. Similarmente, la protección frente a la inseguridad muestra una

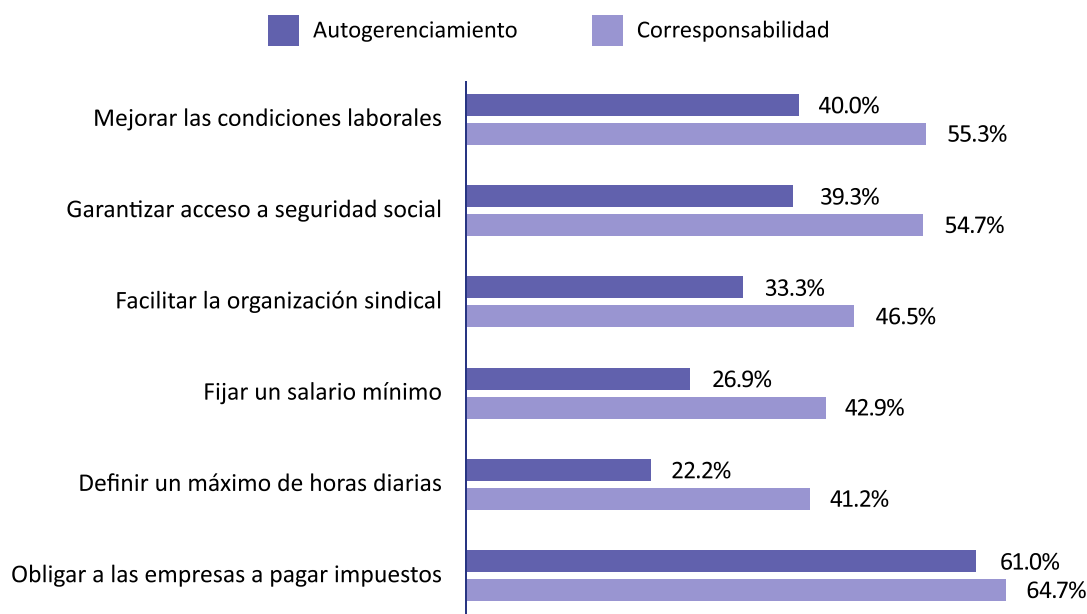
distribución más equilibrada en el "Autogerenciamiento", mientras que en la "Corresponsabilidad" se inclina hacia la intervención gubernamental (48.2%).

Sin embargo, también se observan similitudes notables. En ambas perspectivas, la tarea de pagar por los insumos de trabajo recae principalmente en el individuo (65.3% en Autogerenciamiento vs. 65.3% en Corresponsabilidad). Asimismo, la intervención ante abusos de establecimientos se atribuye mayoritariamente a las plataformas en ambos casos (70.9% y 55.3% respectivamente).

Estas variaciones reflejan la complejidad y ambigüedad de las relaciones laborales en la economía de plataformas. La coexistencia de estas perspectivas divergentes dentro del mismo sector laboral sugiere la necesidad de un enfoque matizado para abordar al universo de la fuerza de trabajo, toda vez que se trata de un actor laboral con representaciones disímiles que deberían ocupar los repartidores, las empresas y el Estado.

Aunado a lo anterior, al cuestionar directamente a los informantes sobre si el gobierno es responsable de mejorar las condiciones laborales, otorgar seguridad social, cobrar impuestos a las empresas e intervenir en otros aspectos clave como el ingreso, la duración de la jornada y la organización sindical, encontramos que la importancia del estado como garante público no se diluye por completo, sino que constituye un elemento en tensión y disputa (*véase, gráfica 3*).

Gráfica 3. ¿Es el gobierno responsable de...? [Muy de acuerdo/Algo de acuerdo] (%)



Fuente: elaboración propia.

Un patrón consistente que se evidencia en los datos es la mayor propensión de los trabajadores que se alinean con la perspectiva de "Corresponsabilidad" a atribuir responsabilidades al gobierno en todas las categorías evaluadas. Esta tendencia sugiere una visión más integrada del papel del Estado en la regulación del trabajo en plataformas entre este grupo.

La discrepancia más pronunciada entre ambas perspectivas se observa en la definición de un máximo de horas diarias de trabajo. Mientras que el 41.2% de los partidarios de la "Corresponsabilidad" consideran que es responsabilidad del gobierno establecer estos límites, solo el 22.2% de los que se inclinan por el "Autogerenciamiento" comparten esta opinión. Esta diferencia de casi 20 puntos porcentuales refleja visiones contrastantes sobre la autonomía laboral y la necesidad de intervención estatal en la estructuración del tiempo de trabajo.

Similarmente, se observan diferencias notables porcentuales en cuanto a la fijación de un salario

mínimo. El 42.9% de los que apoyan la "Corresponsabilidad" ven esto como una responsabilidad gubernamental, en comparación con el 26.9% del grupo de "Autogerenciamiento". Esta disparidad subraya diferentes concepciones sobre el papel del Estado en la garantía de ingresos básicos en el sector.

Es interesante notar que, a pesar de las diferencias, ambos grupos muestran el mayor grado de acuerdo en que el gobierno debe obligar a las empresas a pagar impuestos (61.0% para Autogerenciamiento y 64.7% para Corresponsabilidad). Esta convergencia sugiere un reconocimiento compartido de la necesidad de regulación fiscal en la economía de plataformas, independientemente de las perspectivas sobre otras formas de intervención estatal.

Las áreas de mejora de condiciones laborales y garantía de acceso a seguridad social también presentan diferencias significativas, con la perspectiva de "Corresponsabilidad" asignando una mayor responsabilidad al gobierno (55.3% y 54.7% respectivamente)

en comparación con la de "Autogerenciamiento" (40.0% y 39.3%). Estas diferencias reflejan visiones divergentes sobre el alcance de la protección social que debe proporcionar el Estado en este sector laboral emergente.

La facilitación de la organización sindical presenta una brecha menor pero aún notable, con un 46.5% de apoyo en la perspectiva de "Corresponsabilidad" frente a un 33.3% en la de "Autogerenciamiento". Esta diferencia podría indicar variaciones en la percepción

de la importancia de la representación colectiva y el papel del gobierno en fomentarla.

En síntesis, estos datos revelan una tensión fundamental en la concepción del trabajo en plataformas digitales. Mientras que la perspectiva de "Autogerenciamiento" tiende a favorecer un enfoque más orientado al mercado con menor intervención estatal, la visión de "Corresponsabilidad" aboga por un papel más activo del gobierno en la regulación y protección de los trabajadores.

Cuadro 2. Perspectivas sobre el rol del individuo, las plataformas y el Estado, según categoría de individualización de los repartidores

	<i>Autogerenciamiento</i>	<i>Corresponsabilidad</i>	<i>Total</i>
<i>Individualistas meritocráticos</i>	45.5%	59.4%	48.7%
<i>Autonomistas exaltados</i>	37.2%	23.5%	34.1%
<i>Cuentapropistas escépticos</i>	17.2%	17.1%	17.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Pearson $\chi^2(2) = 12.4594$ Pr = 0.002

Fuente: elaboración propia.

Para cerrar las consideraciones sobre este segundo bloque de ideas, es preciso hacer notar la consistencia en los matices encontrados entre los grupos de individualización de los repartidores y las perspectivas sobre el rol de los individuos, las empresas de plataforma y el Estado en la gestión de las condiciones de empleabilidad (Cuadro2). Como se señalaba previamente, se advierten disensos internos entre la mano de obra que van más allá de simples matices, apuntando a algo que Vallas y Schor (2020, p.11) ya subrayaban: *"la discusión académica general centrada en la precariedad ha descuidado una consecuencia clave de la adopción de una estructura de*

empleo abierta, que es la alta heterogeneidad entre los trabajadores de las plataformas".

Parte del desafío radica en comprender cuáles son los factores o condicionantes detrás de tal diversidad de posiciones, y cómo es que tales elementos se vinculan con la experiencia y recorrido por un mercado de trabajo en abrupta transformación.

Para cerrar con este apartado, está la discusión sobre las prefiguraciones ideológicas de los repartidores. En clara sintonía con la hipótesis de la individualización y de la asunción de una orientación libertaria por parte de los trabajadores plataformizados, distin-

tas contribuciones han señalado la posibilidad de que este tipo de fuerza de trabajo enarbole valoraciones políticas reaccionarias y potencialmente de derecha. Esto último, dada la afinidad entre la impronta neoliberal del capitalismo de plataforma y un cierto conservadurismo moral como el observado en algunos contextos del sur global (Barlach y Mendes, 2022; Pinheiro-Machado y Scalco, 2023; Pinheiro-Machado y Vargas-Maia, 2023; Pinheiro-Machado 2024).

Específicamente, los trabajos de Rosana Pinheiro-Machado, referidos en distintos momentos a lo largo de este artículo, sugieren que la reticencia a la regulación, las inclinaciones pro-mercado de los trabajadores de aplicaciones y su falta de una mayor articulación y organización gremial, suelen detonar el apoyo a proyectos político-partidistas alejados de un programa progresista de redistribución de la riqueza y combate a la desigualdad, basado en medidas correctivas y regulatorias que suponen una intervención en distintos campos económicos.

Aunque, en definitiva, contrastar esta conjetura para el contexto mexicano requiere de mucha mayor amplitud de información, aquí presentamos algunos hallazgos derivados de las autodeclaraciones de nuestros informantes sobre sus valoraciones políticas y sus preferencias electorales.

En primera instancia, de la muestra bajo estudio, el 27.9% se posicionó políticamente de izquierda; el 26.0% como de centro; el 19.7% de derecha, y de manera muy importante, el 26.4% restante no supo auto-ubicarse en la escala, por lo cual fue clasificado como parte del subgrupo de los ideológicamente no alineados. Al comparar dicha distribución con la obtenida mediante el levantamiento más reciente del Latinobarómetro a nivel nacional en México, encontraríamos una partición muy similar, con un 25.5% izquierdista; un 29.1% al centro; 20% a la derecha, y 25.4% sin una clara definición (Latinobarómetro, 2023). Hasta este punto entonces, un elemento singular del universo de trabajadores de reparto ligados a la economía digital es que su distribución ideológica

es representativa de la que se presenta a nivel nacional y, adicionalmente, no hay una proclividad política conservadora o de derecha. El rasgo sobresaliente es la diversidad de sus orientaciones políticas, es decir, la heterogeneidad en lugar de la uniformidad político-ideológica.

No obstante, si las suposiciones de autoras como Pinheiro-Machado resultaran consistentes para el caso de México, tendríamos que preguntarnos si existe una relación entre el posicionamiento ideológico de los repartidores estudiados y su categorización en función de sus rasgos de individualización, atribución de responsabilidades en la gestión de las condiciones de trabajo y sus propias preferencias partidistas y electorales. En el cuadro 3 se condensan las distribuciones encontradas entre estos aspectos de interés.

Con relación a los subgrupos de individualización, la relación con la ideología autodeclarada es prácticamente no significativa; pues en realidad, la única asociación relevante estaría dada por el vínculo entre el subconjunto de los ideológicamente no alineados y los cuentapropistas escépticos. Como ya advertíamos con anticipación, se trata de un subcontingente de trabajadores con importantes divergencias y singularidades, varias de ellas posiblemente influenciadas de manera significativa por su indefinición en términos de valoraciones sociopolíticas.

Cuadro 3. Rasgos laborales y políticos, según prefiguración ideológica (% de filas)

RASGOS DE INDIVIDUALIZACIÓN				
	Izquierda	Centro	Derecha	No alineados
Individualistas meritocráticos	28.8%	26.6%	21.9%	22.7%
Autonomistas exaltados	28.5%	27.7%	18.0%	25.8%
Cuentapropistas escépticos	24.0%	20.9%	17.1%	38.0%
Pearson chi2(6) = 12.6466 Pr = 0.049				
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO				
	Izquierda	Centro	Derecha	No alineados
Autogerenciamiento	26.4%	26.4%	20.2%	27.1%
Corresponsabilidad	32.9%	24.7%	18.2%	24.1%
Pearson chi2(3) = 2.8567 Pr = 0.414				
IDENTIFICACIÓN PARTIDISTA				
	Izquierda	Centro	Derecha	No alineados
Ninguno	9.5%	34.0%	9.5%	46.9%
PAN	25.0%	15.0%	42.5%	17.5%
PRI	21.2%	30.3%	27.3%	21.2%
PRD	36.4%	4.6%	40.9%	18.2%
Morena	41.3%	22.4%	21.8%	14.6%
Otros	26.2%	27.7%	21.5%	24.6%
Pearson chi2(15) = 155.4506 Pr = 0.000				
VOTO 2018				
	Izquierda	Centro	Derecha	No alineados
Ninguno	0.0%	0.0%	36.4%	63.6%
PRIANRD	27.9%	19.1%	27.9%	25.0%
Morena	37.8%	23.8%	19.4%	19.1%
Otro	12.5%	37.5%	12.5%	37.5%
Ns/Nc	8.9%	37.8%	15.6%	37.8%
Pearson chi2(12) = 42.1801 Pr = 0.000				
VOTO 2024				
	Izquierda	Centro	Derecha	No alineados
Ninguno	12.2%	30.5%	7.3%	50.0%
PRIANRD	15.4%	23.1%	41.0%	20.5%
Morena	35.8%	23.7%	21.7%	18.7%
Otro	28.3%	27.4%	15.9%	28.3%
Ns/Nc	5.1%	33.3%	16.7%	44.9%
Pearson chi2(12) = 92.4634 Pr = 0.000				
¿POR CUÁL PARTIDO POLÍTICO NUNCA VOTARÍA?				
	Izquierda	Centro	Derecha	No alineados
Ninguno	3.9%	29.8%	9.6%	56.7%
PAN	37.7%	25.4%	17.7%	19.2%
PRI	32.7%	25.8%	19.7%	21.7%
PRD	25.9%	25.9%	29.6%	18.5%
Morena	7.3%	27.3%	36.4%	29.1%
Otros	39.5%	18.6%	23.3%	18.6%
Pearson chi2(15) = 100.1686 Pr = 0.000				

Fuente: elaboración propia.

En el caso del vínculo entre las categorías de "Autogerenciamiento" y "Corresponsabilidad", es claro que, aunque este segundo subgrupo se muestra mucho más proclive a la regulación y la mediación estatal en el mundo del trabajo, cuestión medular para quienes se ostentan como políticamente de izquierda, la asociación con las categorías ideológicas no resulta significativa.

Sin embargo, cuando centramos la mirada en la consistencia entre los rasgos ideológicos y las preferencias político-electorales, podemos encontrar relaciones sustantivas y esperadas entre ambos factores.

En términos de identificación partidista, se observa una distribución heterogénea. Notablemente, el 46.9% de quienes se declaran "No alineados" ideológicamente no se identifican con ningún partido. Entre los que sí expresan una alineación ideológica, se observan algunas correlaciones esperadas: el Partido de la Revolución Democrática (PRD) y Morena tienen mayor apoyo entre quienes se ubican a la izquierda (36.4% y 41.3% respectivamente), mientras que el Partido Acción Nacional (PAN) encuentra su mayor respaldo entre quienes se localizan a la derecha (42.5%).

El comportamiento electoral presidencial en 2018 muestra patrones interesantes. Morena obtuvo un apoyo significativo tanto de la izquierda (37.8%) como del centro (23.8%), reflejando su capacidad para atraer un espectro ideológico amplio. Es notable que el 63.6% de los "No alineados" declaran no haber votado, sugiriendo una correlación entre la falta de auto-adscripción ideológica y la abstención electoral.

Para las elecciones de 2024,¹⁰ se observa un patrón muy similar en la expectativa de voto sostenida a unos

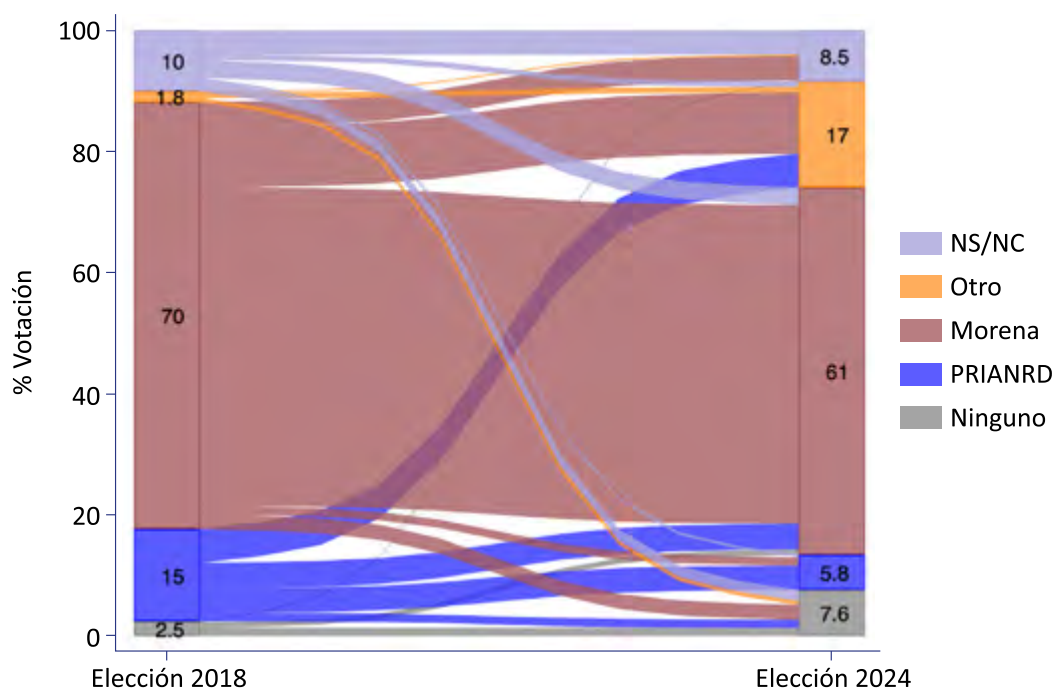
días de la jornada electoral. Morena mantuvo una base sólida en la izquierda (35.8%), y en el centro (23.7%). El PRI-AN-PRD (considerando la alianza entre el Partido Revolucionario Institucional-PRI, el PAN y el PRD) ganó apoyo significativo de los ubicados a la derecha (41.0%). Es notable el aumento de quienes indicaron que no votarían por ningún partido más allá de los ideológicamente no alineados que suelen no sentirse representados por ningún proyecto electoral. Esto último motiva interrogantes muy sugerentes sobre un incremento en la desafección política, cuestión que va más allá del universo de repartidores.

La pregunta sobre por cuál partido nunca votarían revela dinámicas de antipatía política. Morena enfrenta un rechazo significativo en la derecha (36.4%), mientras que el PAN y el PRI enfrentan mayor rechazo en la izquierda (37.7% y 32.7% respectivamente). Es interesante notar que un porcentaje considerable de los no alineados (56.7%) no votaría por ningún partido, mientras el resto parece dividir su rechazo entre las diferentes opciones del espectro partidista nacional.

Los valores de chi-cuadrado de Pearson y sus correspondientes valores *p* (todos 0.000) indican que existe una asociación estadísticamente significativa entre la auto-adscripción ideológica y las preferencias político-electorales en todas las categorías analizadas.

Estos resultados revelan la complejidad en el panorama político de los trabajadores de reparto. Mientras que existen alineaciones esperadas entre ideología y preferencia partidista, también se observan patrones que desafían las expectativas convencionales. La presencia de un grupo sustancial de "No alineados" y las resonancias en las preferencias electorales entre 2018 y 2024 indican una consistencia clara en las lealtades políticas de este sector laboral. Reforzando esto último, el Gráfico 4 presenta un diagrama de Sankey sobre los flujos de votación entre la contienda presidencial del 2018 y del 2024 entre la muestra de repartidores estudiados.

¹⁰ El 2 de junio de 2024 se celebraron elecciones presidenciales en México, por parte del partido en el gobierno, MORENA, la candidata fue Claudia Sheinbaum, la alianza conformada por los partidos Partido Revolucionario Institucional – Partido Acción Nacional – Partido de la Revolución Democrática, participaron con la candidata Xóchitl Gálvez y, por el partido Movimiento Ciudadano, se presentó Jorge Álvarez Máynez. La candidata triunfadora fue Claudia Sheinbaum quien ganó con el 59.7% de los votos.

Gráfica 4. Flujo de votación 2018-2024 entre los repartidores estudiados (%)

Fuente: elaboración propia.

Del subconjunto de repartidores encuestados que ejerció el sufragio tanto en la contienda de 2018 como de 2024 (59.6% del total de la muestra), tenemos los siguientes rasgos que merecerían mayor detenimiento en futuras contribuciones.

Del total de personas que no votaron por ningún partido en 2018, el 54.6% decidió anular su voto en la contienda de 2024; mientras que un 36.4% optó por depositar su apoyo en Morena. El restante 9% de este subgrupo declaró que no sabía si acudiría a votar o por cuál opción se decantaría unos días previos a la jornada electoral.

Entre el subconjunto de quienes votaron por algún partido satélite como Movimiento Ciudadano, el Partido Verde o el Partido del Trabajo en 2018, tenemos que el 50% de estos mantuvo sus preferencias satelitarias para 2024; en tanto que un 37.5% optó por no apoyar a ningún partido y un 12.5% aún se consideraba indeciso.

El elemento más llamativo se observa al considerar las identidades por partidos tradicionales del bloque de oposición (PRI-AN-PRD) y del partido en el gobierno (Morena), donde tenemos un efecto dual. Entre el subconjunto de quienes votaron Morena en 2018, el 74.6% ratificó su preferencia en 2024; un 14.3% apoyó a alguna opción satelitaria; 1.9% votó a la oposición; 3.5% no apoyó a ningún partido y 5.7% se mostraba indeciso. En contraste, del subgrupo de repartidores que votó por el bloque opositor (PRI-AN-PRD) en 2018, solo el 26.5% ratificó su posición en 2024; 27.9% optó por cambiar su apoyo a Morena; 36.8% optó por votar por otro partido como Movimiento Ciudadano; y un restante 8.8% eligió no apoyar a ninguna opción.

Lo anterior resulta por demás interesante, toda vez que refleja indicios de un universo de repartidores en México con preferencias políticas complejas. Estas dinámicas, si bien son consistentes a lo largo del

tiempo, también dan signos de pluralidad, tensiones y disputas que discrepan de lo que otras contribuciones han encontrado en contextos geográficos distintos.

En suma, buena parte de lo presentado en este texto apunta a la necesidad de brindar una explicación mucho más sustantiva sobre por qué se producen tales tensiones y disputas en los imaginarios de los trabajadores controlados por plataformas. Esto implica superar la tentativa de reducir las complejidades simbólicas correlativas a su ocupación a la impronta estructural de la precarización y la fragilidad definitoria de este tipo de ocupaciones.

A manera de cierre

Esta investigación sobre los nexos entre imaginarios ideológicos y preferencias electorales de los repartidores de plataformas de trabajo en la Ciudad de México revela resultados fundamentales que desafían concepciones influyentes sobre el trabajo en este entorno laboral y sus implicaciones sociopolíticas.

El primer descubrimiento evidencia una heterogeneidad ideológica que contradice la noción de una fuerza laboral uniformemente moldeada por la narrativa de las plataformas. Esta diversidad de orientaciones, que abarca desde posturas individualistas meritocráticas hasta perspectivas escépticas del cuentapropismo, sugiere que el proceso de neoliberalización del sujeto laboral se manifiesta de manera compleja y contradictoria en el contexto del trabajo plataformizado. La economía de plataformas, lejos de producir una masa homogénea de "empresarios de sí mismos", parece generar un campo de tensiones ideológicas donde coexisten y compiten diversas concepciones sobre autonomía, regulación y relación con las instituciones. Esta observación invita a repensar los marcos conceptuales sobre la subjetivación neoliberal en el ámbito laboral, sugiriendo la necesidad de modelos teóricos que den cuenta de la coexistencia y negociación de múltiples racionalidades dentro de un mismo sector económico.

La segunda revelación muestra una paradoja fundamental en la experiencia laboral de los repartidores: la coexistencia de aspiraciones de autonomía individual con demandas de protección y regulación. Esta tensión, manifestada en la dicotomía entre visiones de "autogerenciamiento" y "corresponsabilidad", desafía las interpretaciones que ven en la flexibilización laboral un rechazo absoluto a la intervención estatal o a formas colectivas de organización. Por el contrario, sugiere la emergencia de un nuevo imaginario laboral que busca reconciliar flexibilidad con ciertos niveles de seguridad y protección social. Este fenómeno obliga a repensar la relación entre precariedad y agencia en la economía de plataformas, apuntando hacia la necesidad de desarrollar una teoría de la ciudadanía laboral que capture estas nuevas articulaciones entre autonomía y protección en el contexto del capitalismo de plataformas.

La tercera conclusión cuestiona la supuesta relación directa entre precariedad laboral y orientaciones políticas conservadoras o de derecha. La diversidad de posicionamientos políticos observados entre los repartidores, así como la estabilidad relativa de sus preferencias electorales, desafían las hipótesis que vinculan mecánicamente el trabajo en plataformas digitales con tendencias políticas específicas. Esta constatación subraya la importancia del contexto histórico y local en la configuración de los imaginarios políticos y laborales. En el caso mexicano, el momento de reflujo que experimenta la derecha política y el desplazamiento del discurso neoliberal por una narrativa "neodesarrollista" ejercen una influencia significativa en las orientaciones ideológicas y las preferencias electorales de los trabajadores de plataformas. Este hallazgo invita a desarrollar modelos más sofisticados para comprender la formación de subjetividades políticas en contextos de precariedad laboral, considerando la interacción compleja entre experiencias de trabajo, trayectorias biográficas y coyunturas sociopolíticas más amplias.

En conjunto, estos resultados subrayan la necesidad de superar las narrativas que postulan impactos directos y lineales del trabajo plataformizado en las subjetividades y prácticas políticas de los trabajadores. Nos enfrentamos al desafío de desarrollar un aparato teórico más sofisticado que pueda dar cuenta de las múltiples tensiones y contradicciones que atraviesan la experiencia laboral en la economía de plataformas. Este marco deberá articular las dimensiones tecnológicas, económicas y políticas del trabajo digital, considerando cómo estas se entrelazan en la producción de nuevas formas de subjetividad. Además, deberá tomar en consideración, como elemento de primer orden, la coyuntura histórica y la especificidad política del caso analizado, lo cual no es otra forma de denominar la correlación de fuerzas entre los actores políticos concurrentes en el campo electoral.

La heterogeneidad ideológica, la paradoja entre autonomía y regulación, la reconfiguración de la solidaridad digital y la emergencia de nuevas demandas laborales nos invitan a repensar las categorías fundamentales con las que hemos abordado el estudio del trabajo y la política. Se hace necesario un giro epistemológico que nos permita capturar la fluidez y la complejidad de estas nuevas realidades laborales, superando los dualismos simplistas entre lo formal y lo informal, lo protegido y lo precario, lo individual y lo colectivo, así como entre derechas e izquierdas.

Referencias

- Aguilar, Edwin Eloy, Pacek, Alexander, & Thornton, Douglas Shane. (1998). "Political participation among informal sector workers in Mexico and Costa Rica". Paper presented at the Latin American Studies Association, Chicago, Illinois, September, 24-26.
- Alba, Carlos, Bensusán, Graciela y Vega, Gustavo. (2021) *El trabajo del futuro con derechos laborales*. Colmex, Ciudad de México.
- Alonso, Luis Enrique. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Antunes, Ricardo. (2020) (organização) *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo, Boitempo.
- Baker, Andy, & Velasco-Guachalla, Vania Xímena. (2018). "Is the informal sector politically different? (Null) answers from Latin America". *World Development*, 102, 170-182.
- Ballestrin, Juliana Baldivia. (2022) "La explotación indirecta de las plataformas de reparto: la captura de lo común y del tiempo de vida de sus trabajadores en la Ciudad de Buenos Aires", *Argumentos. Revista de Crítica Social*, 26: 128-154.
- Barlach, Breno y Vinicius Mendes. (2022). "Discurso emprendedor da classe C mascara exclusão social e acena a Bolsonaro", *Folha de S.Paulo*, Disponible en: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2022/09/discurso-empreendedor-da-classe-c-mascara-exclusao-social-e-acena-a-bolsonaro.shtml>
- Brint, Steven. (1985). "The political attitudes of professionals". *Annual Review of Sociology*, 11(1), 389-414.
- Buendía & Marquez. (2023). *Estudio de opinion sobre plataformas digitales en México*. Junio. Url: https://buendiaymarquez.org/wp-content/uploads/2024/08/2307_ESTUDIO_PLATAFORMAS_DIGITALES.pdf
- Converse, Philip E. (1964). "The nature of belief systems in mass publics". En David Apter, ed., *Ideology and discontent*. New York, Wiley: 202-261
- Carpini, Michael X. Delli. (1986). "Work and politics: a decomposition of the concept of work and an investigation of its impact on political attitudes and actions". *Political Psychology*, 117-140.
- Carreón, Víctor et al. (2021) *Las plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana*. CIDE, Laboratorio Nacional de Políticas Públicas, Asociación de internet MX, CDMX.
- Castel, Robert. (1995). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.

- Davis, Charles L., & Coleman, Kenneth M. (1986). "Labor and the State: union incorporation and working-class politicization in Latin America". *Comparative Political Studies*, 18(4), 395-417.
- Davis, Charles L., Aguilar, Edwin E., & Speer, John G. (1999). "Associations and activism: mobilization of urban informal workers in Costa Rica and Nicaragua". *Journal of Interamerican Studies and World Affairs*, 41(3), 35-66.
- Duggan, James, Sherman, Ultan, Carbery, Ronan, & McDonnell, Anthony. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30 (1): 114-132
- Fair Work Project. (2023). *Labour Standadars in The Platform Economy. Mexico Ratings 2023*. S.L. Fair Work/ Solidarity Center/ Oxford Internet Institute. Disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/04/Fairwork-Mexico-Report-2023-EN-red-1.pdf>
- Friedman, Gerald. (2014). Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2 (2): 171-188.
- Gago, Verónica (2015) *La razón neoliberal: Economías barrocas y pragmática popular*. Editorial Trópicos de Sueños, Buenos Aires.
- Gerring, John. 1997. "Ideology: a definitional analysis". *Political Research Quarterly* 50 (4): 957-94.
- Giugni, Marco. (Ed.). (2010). *The contentious politics of unemployment in Europe: Welfare states and political opportunities*. Londres: Springer.
- Golden, Miriam A. (1990). "Political attitudes of Italian workers: twenty years of survey evidence". *European Journal of Political Research*, 18(3), 305-323.
- Goldthorpe, John H., Lockwood, David, Bechhofer, Frank y Platt, Jennifer. (1968). *The Affluent Worker: Political Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Guevara, Sebastián. (2019) "Flexibilidad laboral en tiempos de distribución digital. Los desarrolladores de videojuegos independientes y sus males-tares", Antunes, R. et al. *Trabajo y capitalismo. Relaciones y colisiones sociales*, Buenos Aires, Teseo, pp.71-94.
- Huws, Ursula. (2014) *Labor in the global digital economy*, New York, Monthly Review Press.
- Instituto Nacional Electoral. [INE]. (2024). *Cómputos distritales 2024. Elecciones Federales*. Disponible en: <https://computos2024.ine.mx/presidencia/nacional/candidatura>
- Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris. (2019) *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Geneva, ILO.
- Juárez, Blanca. (2021). "500,000 repartidores y conductores de Didi, Uber y Rappi, meta de afiliación del IMSS", *El Economista*, Miércoles 6 de octubre del 2021, México. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/500000-repartidores-y-conductores-de-Didi-Uber-y-Rappi-meta-de-afiliacion-del-IMSS-20211005-0141.html>
- Kelly, John E. (1998). *Rethinking industrial relations: Mobilization, collectivism, and long waves*. Los Ángeles: Psychology Press.
- Kornhauser, Arthur, Sheppard, Harold & Mayer, Arthur J. (1956). *When Labor Votes: A Study of Auto Workers*. Nueva York: University Books.
- Lane, Robert Edwards. (1962). *Political ideology: why the American common man believes what he does*. Free Press of Glencoe.
- Latinobarómetro (2023). *Documento de Resultados para México, 2023*. Disponible en: <https://www.latinobarometro.org/latContents.jsp>
- Laval, Christian y Pierre Dardot. (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.
- Lipset, Seymour Martin. (1960). *Political man. The social bases of politics*. Nueva York: Doubleday
- Lipset, Seymour Martin y Rokkan, Stein. (eds.). (1967). *Party Systems Alignments: Cross-National Perspectives*. Londres: The Free Press.

- Lipsitz, Lewis. (1964). "Work life and political attitudes: A study of manual workers". *American Political Science Review*, 58(4), 951-962.
- Pérez-Sáinz, Juan Pablo. (2016). *Una historia de la desigualdad en América Latina. La barbarie de los mercados desde el siglo XIX hasta hoy*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Pinheiro-Machado, Rosana. (2022) Brasil: Uberminio: Como la precarización del trabajo recluta a miembros para la extrema derecha, <https://blognooficial.wordpress.com/2022/11/18/brasil-uberminio-como-la-precarizacion-del-trabajo-recluta-a-miembros-para-la-extrema-derecha/>
- Pinheiro-Machado, Rosana., & Scalco, Lucy M. (2023). The right to shine: Poverty, consumption and (de) politicization in neoliberal Brazil. *Journal of Consumer Culture*, 23(2), 312-330. <https://doi.org/10.1177/14695405221086066>
- Pinheiro-Machado, Rosana. (2024) "Why and How Precarious Workers Support Neo-Illiberalism" en Gabriel, M., Katsman, A., Liess, T., & Milberg, W. (Eds.). (2024). *Beyond Neoliberalism and Neo-illiberalism: Economic Policies and Performance for Sustainable Democracy* (Vol. 1). Transcript Verlag. Disponible en: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/92294/9783839474877.pdf?sequence=1>
- Pinheiro-Machado, Rosana y Vargas-Maia, Ximena. (2023) *The Rise of the Radical Right in the Global South*, London, Routledge.
- Polls.mx. (2024). *Encuesta de encuestas. Presidencia 2024 y aprobación presidencial*. Disponible en: <https://polls.mx/presidencia/>
- Popan, Cosmin. (2024). "Embodied precariat and digital control in the "gig economy": The mobile labor of food delivery workers." *Journal of Urban Technology* 31.1: 109-128.
- Riesman, David, Glazer, Nathan & Denney, Reuel. (1950). *The Lonely Crowd. A Study of the Changing American Character*. New Haven: Yale University Press.
- Schiller, Dan. (1999) *Digital Capitalism*, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press.
- Schlozman, Kay Lehman & Verba, Sidney. (1979). *Injury to Insult. Unemployment, Class, and Political Response*. Cambridge: Harvard University Press.
- Scholtz, Trebor. (2017) *Uberworked and underpaid. How workers are disrupting the digital economy*, Cambridge, Polity Press.
- Schor, Juliet. (2020) *After the gig: how the sharing economy got hijacked and how to win it back*. Oakland, California, University of California Press.
- Schor, Juliet et. al. (2020) "Dependence and precarity in the platform economy", *Theory and Society*, 49:833-861.
- Srnircek, Nick. (2017) *Platform Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Soriano, Cheryll Ruth, and Jason Vincent Cabañes. (2019). "Between "world class work" and "proletarianized labor": Digital labor imaginaries in the global south." *The Routledge companion to media and class*. London: Routledge.
- Thornton, Douglas Shane. (2000). "Political Attitudes and participation of informal and formal sector workers in Mexico". *Comparative Political Studies*, 33(10), 1279-1309.
- Urbina, Gustavo y Sergio Bárcena (2019). *Herramientas de Análisis Multivariado. Una guía práctica en STATA*. México: ITESM/Porrúa.
- Vallas, Steven, & Juliet B. Schor (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual review of sociology*, 46(1), 273-294. Disponible en: <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- Van Doorn, Niels. (2019) "On the conditions of possibility for workers organizing in platform-based gig economies", <https://notesfrombelow.org/article/conditions-possibility-worker-organizing-platform>
- Van Doorn, Niels. (2022). Platform capitalism's social contract. *Internet Policy Review*, 11(1). <https://doi.org/10.14763/2022.1.1625>

- Walker, Charles Rumford & Guest, Robert H. (1952). *The Man on the Assembly Line*. Cambridge: Harvard University Press.
- Weakliem, David L. (1993). "Class consciousness and political change: voting and political attitudes in the British working class, 1964 to 1970". *American Sociological Review*, 382-397.
- Williams, Penny, McDonald, Paula, & Mayes, Robyn. (2021). Recruitment in the gig economy: Attraction and selection on digital platforms, *International Journal of Human Resource Management*, DOI:[10.1080/09585192.2020.1867613](https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1867613)
- Wood, Alex J., et al. (2019). "Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy." *Work, employment and society* 33.1: 56-75.
- Zwick, Austin. (2018). "Welcome to the Gig Economy: neoliberal industrial relations and the case of Uber." *GeoJournal* 83: 679-691.

Acerca de los autores

GUSTAVO URBINA es profesor-investigador del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Doctor en Ciencia Social con especialidad en Sociología por la misma institución. Sus líneas de investigación giran en torno a la acción colectiva, los procesos de participación y de movilización social; así como la calidad democrática, las desigualdades políticas y las instituciones.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Urbina, Gustavo. (2022). Routes from deprivation to participation. *Revista mexicana de sociología*, 84(1), 189-221.
2. Mora-Salas, Minor y Urbina-Cortés, Gustavo (2022), "Challenging the Links between Deprivation, Consumption and Crime among Impoverished Youth in Mexico", Àkànle, Q. (Ed.) *Youth Exclusion and Empowerment in the Contemporary Global Order: Contexts of Economy, Educa-*

tion and Governance, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 33-53. <https://doi.org/10.1108/978-1-80262-497-720221004>

3. Urbina, Gustavo. (2020). *Ficciones Democráticas: un estudio sobre desigualdades sociales tornadas en asimetrías políticas*. México: Colmex

ISAAC CISNEROS es profesor-investigador en el Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Es doctor en Investigación en Ciencias Sociales por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede México. Fue Investigador Postdoctoral en el *Latin American Public Opinion Project* en la Universidad de Vanderbilt. Su trabajo de investigación se centra en el estudio del comportamiento político y electoral, la opinión pública y los procesos electorales en México.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Cisneros, Isaac. (2023). *Las bases ideológicas de la independencia partidista en México: actitudes, comportamiento político y decisión electoral*. Primera Edición. Ciudad de México. Centro de Estudios Sociológicos. El Colegio de México. Pp. 462. ISBN 978-607-564-441-7
2. Cisneros, Isaac. (2023). "Panorama de la independencia partidista en América Latina: una mirada desde la ideología" en *Estudios Políticos*, núm. 58, enero-abril, pp. 210. ISSN: 0185-1616.
3. Cisneros, Isaac. (2022) "La ideología de los independientes y su decisión de voto en la elección de diputados federales de 2021". *Revista Mexicana de Opinión Pública*, año 17, núm. 32, enero - junio 2022, pp. 57-75. ISSN 1870-7300, DOI:[10.22201/fcpys.24484911e.2022.32.80379](https://doi.org/10.22201/fcpys.24484911e.2022.32.80379)

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 atractivo 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 (Srnicek, 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 (Srnicek, 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

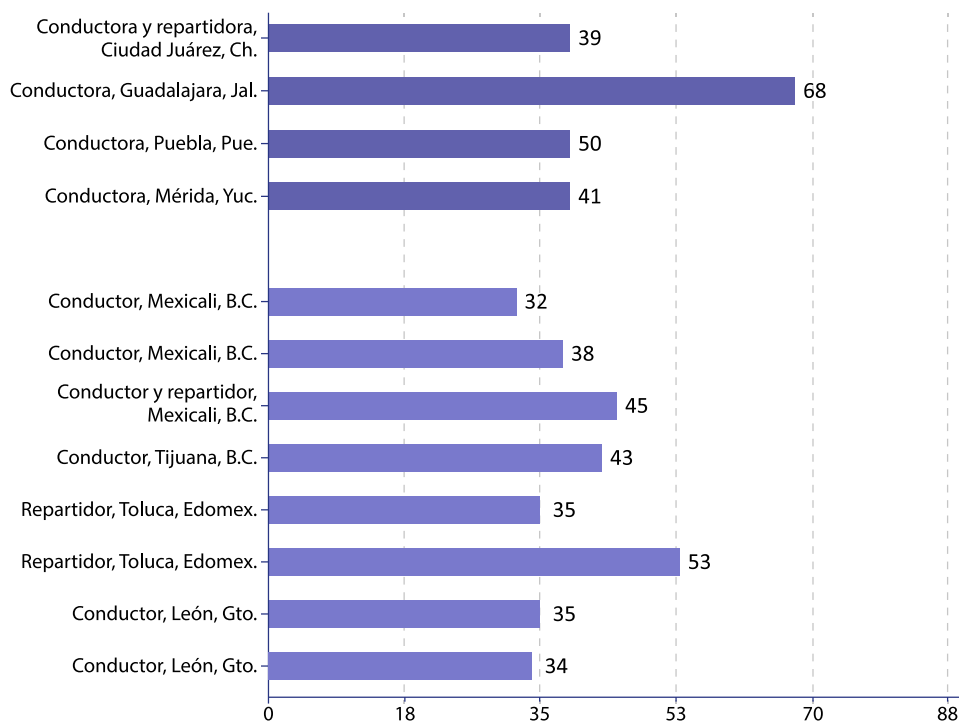
	Ocupación	Ciudad	Edad	Agrupación
1	Conductor	Mexicali, Baja California	32	Élite
2	Conductor	Mexicali, Baja California	38	Cholos Drivers
3	Conductor y repartidor	Mexicali, Baja California	45	Unión de Administradores de App Mexicali (UDAM)
4	Conductor	Tijuana, Baja California	43	Apoyo Uber-Didi Tijuana
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 *Hermanidad 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

	Hombres (%)	Mujeres (%)
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 menos su ingreso, y la segunda, es el des-

gaste físico, ya que tienen que pedalear aproximadamente ocho horas diarias con una hora 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 contactarles, 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 Bensussán, & 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). Domesticación 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; Flamand, 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>

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 *uberización* 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 recalcado 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-

nuir 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 discri-

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

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).

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 básicos, 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 face-book*. 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 latino-americana*. Buenos Aires: CLACSO.

Negociando la Ruta: Informalidad y precariedad en el trabajo de plataformas peruano¹

Negotiating the Route: Informality and Precariousness in Peruvian Platform Work

Omar Manky

Universidad del Pacífico

Lima, Perú

wo.mankyb@up.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-1741-3461>

Natalia Mogollón

Pontificia Universidad Católica del Perú

Lima, Perú

natalia.mogollonb@pucp.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0000-1083-6352>

Vanessa Azañedo

Pontificia Universidad Católica del Perú

Lima, Perú

a20153249@pucp.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0005-3474-5152>

Resumen: La expansión del trabajo de plataformas en Perú ha ocurrido en un contexto de ambigüedad regulatoria, marcada además por la precariedad laboral preexistente. Este artículo explora las respuestas fragmentadas desde las instituciones públicas y el gobierno, así como las expectativas y estrategias de los trabajadores para navegar un entorno incierto. Partiendo de entrevistas con conductores y el análisis de políticas públicas, el estudio discute las dinámicas de negociación normativa por parte de trabajadores y políticos. Específicamente, analizamos la complejidad

en torno a nociones de formalidad, en tanto la distinción entre trabajo formal e informal es difusa, y los trabajadores no necesariamente la valoran tal como los reguladores. Esta discusión contribuye al debate sobre la gobernanza del trabajo en plataformas en América Latina, mostrando cómo el caso peruano ilustra los desafíos de países con alta informalidad ante el avance de nuevas tecnologías.

Palabras clave: informalidad laboral, economía de plataformas, precariedad, Perú.

¹ Los autores desean expresar su agradecimiento a los editores de este número especial y de la revista, así como a los revisores anónimos, cuyas observaciones permitieron mejorar sustancialmente este texto. También queremos agradecer al Centro de Estudios sobre China y Asia-Pacífico de la Universidad del Pacífico por su apoyo a través de fondos destinados al desarrollo de parte de este proyecto de investigación.

Abstract: *The expansion of platform work in Peru has occurred in a context of regulatory ambiguity, further marked by pre-existing labor precariousness. This article explores the fragmented responses from public institutions and the government, as well as the expectations and strategies of workers to navigate an uncertain environment. Based on interviews with drivers and analysis of public policies, the study discusses the dynamics of normative negotiation by workers and politicians. Specifically, we analyze the complexity surrounding notions of formality, as*

the distinction between formal and informal work is blurred, and workers do not necessarily value it in the same way as regulators. Through this discussion, we contribute to the debate on the governance of platform work, as the Peruvian case exemplifies the challenges faced by countries with high levels of informality in the face of the expansion of new technologies.

Keywords: *labor informality, platform economy, precarity, Peru.*

Introducción

Avanzando por la congestionada Avenida de la Marina en Lima, un viejo *station wagon* blanco se abre paso. Su carrocería y asientos desgastados cuentan la historia de innumerables recorridos. Su parabrisas, donde nunca hubo un taxímetro, es testigo de décadas de negociaciones diarias entre conductores y pasajeros. Hoy, adherido a este espacio, un smartphone alerta una nueva solicitud para recoger a un cliente. Este no es un taxi informal más, pero tampoco es el vehículo moderno asociado a las plataformas digitales. Encapsula, en cambio, un escenario de interacciones entre diferentes lógicas: la de precariedad del mercado laboral peruano, la promesa de modernización ofrecida por las plataformas digitales, y los desordenados intentos de regulación estatal. No es un taxi amarillo, como manda la ley, pero el chofer no se ve a sí mismo como un “pirata” que negocia al paso sus tarifas, sin ningún papel ni control. Mientras navega por la ciudad, se adapta para sobrevivir.

La expansión de las plataformas de trabajo ha transformado los mercados laborales en todo el mundo. El fenómeno ha sido ampliamente estudiado en el Norte Global, y cada vez más estudios en América Latina han dado cuenta de los impactos de Uber y otras plataformas en otras realidades (Bensusán,

2021; Gutiérrez Crocco & Atzeni, 2022; Miguez & Nicolás, 2023). Estos esfuerzos han enfatizado las particularidades del impacto sobre las condiciones de trabajo en sectores como el transporte de pasajeros, reparto de comidas o trabajo doméstico. Se ha problematizado como es que la precariedad laboral y culturas políticas locales se relacionan con las nuevas tecnologías. Un aspecto que todavía requiere mayor teorización es la relación entre informalidad y plataformas. Sobre ella, estudios recientes han notado que debemos evitar mirarla dicotómicamente, como si resolviesen automáticamente la informalidad (Filipetto et al., 2023; Mezzadra et al., 2024; Soprannetti, 2022). Construyendo sobre estos estudios, que proponen ver la relación de manera procesual, nos preguntamos: ¿Cómo se entrelazan las estrategias de supervivencia de los trabajadores, las políticas estatales y las prácticas de las plataformas digitales en la redefinición de la (in)formalidad laboral?

Perú es un caso interesante para responder esta pregunta. Fue uno de los países más golpeados por la pandemia, no solamente en términos económicos sino también por el número de personas fallecidas por miles de habitantes (Manky et al., 2022; Vergara, 2020). Para 2022, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), alrededor de 75% de trabajadores se encontraban en una situación de informalidad laboral. La cifra no solamente se

encuentra por encima del promedio de la región, sino que, de hecho, es mayor a la que tenía el país antes de la pandemia (OIT, 2023). Más aún, en contraste con la recuperación económica en otros países de la región, en Perú el número de pobres aumentó 1.5% en 2023 respecto del año anterior (INEI, 2024). En este escenario desolador, las aplicaciones de movilidad emergieron como un salvavidas: entre 2020 y 2022 el número de choferes de plataformas se duplicó, pasando de 54 a 111 mil personas (Manrique, 2023). Se trata de un crecimiento sostenido de la economía digital, aunque uno en el que estudios previos (Dinegro, 2021; Mogollón, 2021; Suárez, 2021) han notado condiciones laborales precarias y desafíos regulatorios significativos, evidenciando la compleja relación entre informalidad y plataformas en el contexto peruano.

Metodológicamente, nuestro estudio se basa en una revisión exhaustiva de fuentes periodísticas, lo que nos permite organizar y sintetizar las múltiples discusiones legales en torno a la regulación de las plataformas de trabajo. Complementamos este análisis con entrevistas en profundidad y encuestas a conductores en Lima. Nuestros hallazgos revelan dos elementos centrales. En primer lugar, identificamos una respuesta institucional fragmentada frente al creciente protagonismo de las plataformas de transporte, caracterizada por iniciativas variadas a nivel nacional y local, y la notable ausencia de discusiones sobre las condiciones laborales entre los actores políticos. En segundo lugar, observamos percepciones de desconfianza hacia la formalización y la relación con el Estado por parte de los conductores, lo que se traduce en estrategias primordialmente individuales para mejorar sus ingresos. A partir de estos hallazgos contribuimos a una comprensión de las dinámicas de las plataformas de trabajo en contextos de altos niveles de informalidad.

Informalidad y Plataformas

Este artículo atiende a las dinámicas preexistentes de informalidad y cómo son transformadas por la llegada de las plataformas, generando nuevas configuraciones legales y subjetivas. Una década atrás,

David Weil (2014) notaba una tendencia que no ha hecho sino extenderse: la erosión de la relación laboral tradicional. Procesos como la subcontratación o el uso de franquicias crearon desafíos a los contratos laborales y las protecciones sociales que ofrecían. En los países desarrollados el empleo para toda la vida, con seguridad social y acceso a diferentes servicios entraba en crisis. Ello no significa que hubiese una cobertura total para todas las personas que trabajaban, incluso en el Norte Global. Pero una mayoría de la población en esos espacios, y una minoría en América Latina, sí tenían acceso a derechos básicos en material laboral (Silver, 2003).

Sin embargo, a finales de los 70, en un contexto de cambio organizativo y tecnológico, surgieron nuevas formas de organización laboral que no reconocían estos derechos (Castells, 1996). El Sur y el Norte Global fueron testigos del crecimiento de empleos informales, marcados por relaciones de trabajo encubiertas, ambiguas o definidas sin claridad (Chen, 2012). Las plataformas digitales son parte de este cambio. Sin ser las responsables de la precarización, sí aprovechan el entorno político y económico para profundizar la crisis del empleo (Ness et al., 2022). Emerge en esta situación lo que Standing (2011) denomina el 'precariado', una clase caracterizada por la inseguridad laboral crónica y la falta de identidad ocupacional.

En este contexto, repartidores de comida que antes eran contratados por los restaurantes se convierten en socios independientes y sin derechos. Taxistas previamente organizados hoy aceptan las condiciones de grandes empresas que ofrecen flexibilidad sin protecciones. Este proceso, conocido como "uberización", se caracteriza por la gestión algorítmica del trabajo y la clasificación de los trabajadores como contratistas independientes: se externalizan riesgos y costos hacia trabajadores aunque manteniéndose control sobre el proceso laboral (Duggan et al., 2021). En el Norte Global, las plataformas son percibidas como actores que contribuyen a la precarización de las relaciones laborales (Vallas & Schor, 2020). Los vacíos legales frente a ellas permiten que estas

empresas, aun sin incurrir en la ilegalidad, operen en un marco que les beneficia a expensas de sus trabajadores. El precariado, en este sector, enfrenta situaciones inestabilidad, y su autonomía aparente oculta formas nuevas de control.

El contexto en el "Sur Global" es distinto: en grandes ciudades de América Latina o África, la precariedad e informalidad son la norma en las relaciones laborales, no la excepción. En el marco de una urbanización planetaria (Brenner, 2013), donde los procesos urbanos trascienden los límites tradicionales de la ciudad, las plataformas digitales emergen como mediadores en la reorganización del espacio y las relaciones laborales. En Perú, dada la baja capacidad estatal y una estructura productiva no industrializada, el autoempleo o los arreglos informales han sido una moneda común, y los derechos laborales un privilegio (Manky, 2019). Esta situación refleja el "capitalismo jerárquico" descrito por Schneider (2013) para América Latina, donde la informalidad es un elemento crucial de las relaciones laborales, y se asemeja a lo observado en Brasil (Abilio, 2019) y Ecuador (Hidalgo & Valencia, 2019), donde los trabajadores asumen la gestión de su precariedad en contextos de debilitamiento estatal post-reformas neoliberales. Las plataformas, aquí, podrían actuar como agentes reguladores, ofreciendo cierta estabilidad en términos de ingresos, horas de trabajo y documentos presentados para laborar. En Lima, por ejemplo, no existían taxímetros antes de las plataformas, y aunque había requisitos para convertirse en taxista muy pocos conductores los cumplían.

En ese escenario, las plataformas evitan negociaciones sobre precios y dan información exacta sobre a dónde ir y a quienes conducen. Como en otros contextos, más que simplemente crearlos, estas empresas podrían llenar, ampliar o resignificar vacíos institucionales previos (Heeks et al., 2021). Es conveniente notar que la concepción de "vacíos institucionales" puede resultar engañosa si se interpreta como compartimentos estancos. Siguiendo a Durand (2007), sostenemos que la sociedad peruana se estructura en tres esferas sociolegales interconectadas:

(a) Formal: Empresas que cumplen requisitos legales y trabajadores en planilla. (b) Informal: Transgresiones limitadas, sin intención delictiva. (c) Delictiva: Actividades que atentan contra el Estado, operando mediante violencia y corrupción. Estas esferas, lejos de ser herméticas, mantienen conexiones fluidas. Por ejemplo, entidades formales pueden facilitar transacciones entre actores informales, mientras que actividades ilegales pueden infiltrarse en los ámbitos formal e informal a través de la corrupción y el lavado de activos. El Estado, en su incapacidad para proveer empleo y servicios básicos, a menudo tolera o incluso facilita actividades en las esferas informal y delictiva. Esta dinámica se manifiesta, por ejemplo, en la permisividad hacia la autoconstrucción de viviendas o en la regulación laxa del transporte público, que permite diferentes medios de transporte, haciéndose en ocasiones ciega frente a ellos (Boose, 2022).

El mercado laboral peruano ejemplifica estas lógicas. Con una tasa de informalidad superior al 70%, incluso el sector formal se caracteriza por una protección laboral fragmentada y desigual (Manky, 2019). Esta heterogeneidad se aprecia en la existencia de diversos regímenes laborales, que operan como islas rodeadas de actividades informales. En la minería, los obreros directos gozan de protecciones especiales contra despidos y accidentes, y participan en las utilidades de la empresa. Sin embargo, los subcontratados carecen de estos beneficios. En la agroexportación, hasta 2020, los trabajadores tenían menores derechos sociales que sus pares del régimen general (Zoila Rojas, 2017). A la lista podría agregarse los regímenes especiales para trabajadoras domésticas o para empleados de pequeñas empresas. Estos regímenes, aunque formales, ofrecen niveles dispares de derechos laborales, resultado de negociaciones políticas entre élites, estado y trabajadores. Además, la debilidad institucional del Estado peruano en materia de supervisión laboral dificulta la aplicación efectiva de la normativa, incluso dentro del sector formal (Cueto, 2015). Esta situación crea un panorama en el que la línea entre formalidad e informalidad es difusa y cambiante.

En este contexto, las plataformas emergen como una nueva "isla", que aprovecha las condiciones existentes: por ejemplo, usando al grupo de trabajadores con necesidades económicas apremiantes, en un sector de transporte urbano históricamente informal (Bielich, 2007). Estas plataformas introducen tecnologías como algoritmos de asignación de viajes y sistemas de calificación, que moldean las percepciones de formalidad de los trabajadores (Vallas & Schor, 2020). Pero operan en un entramado regulatorio en el que diversos actores gubernamentales proponen normativas a menudo contradictorias o superpuestas en ámbitos como derechos laborales, condiciones de trabajo, requisitos vehiculares y seguridad ciudadana.

Este escenario genera una negociación continua sobre la legalidad y formalidad, donde actores utilizan estratégicamente estos conceptos para avanzar sus intereses, evidenciando los desafíos de regular el trabajo digital, reconfigurando identidades laborales y la distribución de poder (Castells, 1996; Yeung, 2018). Como señala Sopranzetti (2022), lo "in/formal" varía según se apliquen a relaciones laborales, servicios de transporte u obligaciones fiscales. En este escenario, la informalidad se convierte en una etiqueta que diversos actores utilizan estratégicamente para avanzar sus intereses, resultando en un marco fragmentado, como un mosaico normativo. Esta heterogeneidad regulatoria no solo afecta a las empresas, sino que reconfigura las percepciones y estrategias de los trabajadores. Ellos no solo enfrentan vacíos legales, sino que deben adaptarse a diferentes lógicas y actores que subrayan elementos específicos. En otras palabras, los trabajadores desarrollan miradas selectivas respecto de qué consideran formal o informal, y qué ventajas ofrece cada una. Sobre esta base construirán estrategias en el día a día y en el mediano plazo (Filipetto et al., 2023).

En el caso peruano, esta negociación está, además, influenciada por una arraigada desconfianza hacia el Estado y los actores políticos, producto de una cultura política que en las últimas dos décadas ha experimentado el colapso total del sistema de partidos (Dargent, 2021; Panfichi & Coronel, 2010).

Los datos más recientes de Latinobarómetro (2024) evidencian esta crisis: menos del 10% de los encuestados confían en el Gobierno, mientras que el 90% considera que los partidos políticos no funcionan adecuadamente. La desconfianza interpersonal es igualmente significativa, con solo el 11% de los encuestados considerando posible confiar en la mayoría de las personas, por debajo del promedio regional del 16%. En línea con investigaciones previas, argumentamos que este panorama moldea las estrategias de supervivencia y adaptación de los conductores de plataformas, privilegiando soluciones individuales sobre acciones colectivas o demandas de protección estatal (Cuenca, 2022; Moises Karls Rojas, 2019).

Este comportamiento no solo refleja la crisis de confianza en las instituciones, sino que perpetúa un ciclo de atomización social, debilitando la capacidad de negociación frente a plataformas o Estado. Esta dinámica se entrelaza con una cultura política que exalta el emprendedurismo, un fenómeno global pero con profundas raíces en el Perú (Adams & Valdivia, 1991). Aunque un análisis exhaustivo de la cultura política peruana excede el alcance de este trabajo, notemos que las estrategias de los trabajadores están moldeadas por *habitus* específicos (Bourdieu, 1989), producto de la historia social y política del país. Este *habitus* influye en cómo los conductores perciben y negocian su relación con la formalidad, las instituciones y el riesgo. Los trabajadores desarrollan diversas estrategias que pueden entenderse como formas de resistencia cotidiana (Scott, 1985), negociando sutilmente sus condiciones laborales y su relación con la legalidad, en un frágil equilibrio entre la búsqueda de oportunidades económicas y la necesidad de protección social.

Metodología

Utilizamos diferentes herramientas para examinar la intersección entre informalidad y plataformas digitales desde la perspectiva de los conductores. Perú es un caso interesante debido a dos factores clave: sus elevados niveles de informalidad laboral

y el acelerado crecimiento de su economía digital. Es notable que el número de conductores utilizando servicios de movilidad digital en el país se duplicara entre 2020 y 2022, lo cual convierte a este grupo en un objeto de estudio llamativo para comprender sus percepciones y experiencias. Aunque las plataformas de transporte de pasajeros se introdujeron en el país hace más de una década, el desarrollo de la legislación laboral y de transporte ha sido notablemente lento. La brecha entre economía y marco regulatorio subraya la necesidad de un análisis exhaustivo sobre el caso.

Nuestra metodología se desarrolló en tres fases. Primero, realizamos un análisis de medios para contextualizar las percepciones y experiencias de los choferes. Recopilamos y analizamos artículos de los principales diarios y medios de comunicación del país, seleccionando aquellos que abordaban temas relacionados con las empresas de plataforma o la legislación vigente en la industria. Este análisis nos permitió mapear el contexto legal y las experiencias de los conductores reflejadas en los medios.

Paralelamente, llevamos a cabo una ronda inicial de conversaciones informales con conductores en Lima, siguiendo el enfoque de abducción teórica propuesto por Swedberg (2014). Estas conversaciones orientaron el diseño posterior de nuestras guías de encuesta y entrevista, así como nuestras lecturas teóricas, que analizamos en grupo en diferentes etapas de la investigación. En la segunda fase realizamos sesenta encuestas a conductores de plataformas. La selección se hizo mediante un muestreo semi-aleatorio, solicitando taxis a través de una de las aplicaciones más populares en Lima, en diversos horarios y ubicaciones. Este enfoque nos permitió capturar una variedad de perfiles de conductores, minimizando posibles sesgos de selección. El tamaño de la muestra, aunque limitado, se determinó considerando la saturación teórica en las respuestas obtenidas. Es importante destacar que la mayoría de los choferes utilizaban múltiples plataformas, principalmente Didi, Uber y Cabify, lo que enriqueció nuestra comprensión de las diversas perspectivas sobre estas. Estas entrevistas exploraron

temas como sus motivaciones para utilizar plataformas, comparaciones entre diferentes aplicaciones y actitudes hacia la formalización.

Hallazgos

Desafíos regulatorios

Como se notó antes, el trabajo por plataformas en Perú ha experimentado un crecimiento significativo desde la pandemia. Para 2022, aproximadamente 133 mil repartidores y conductores utilizaban plataformas (Manrique, 2023), un aumento que refleja un cambio en el panorama laboral, ofreciendo nuevas oportunidades incluso para trabajadores extranjeros. Aunque económicamente atractivo, con ingresos por hora superiores al salario mínimo para quienes lo consideran su principal fuente de ingresos (Manrique, 2023), este crecimiento no ha ido acompañado de mejoras en las condiciones laborales. Por el contrario, la falta de regulación adecuada ha creado un vacío en la protección de los derechos de estos trabajadores, exacerbando su precariedad.

Los primeros proyectos de ley sobre plataformas, desarrollados entre 2016 y 2018, fueron escasos y pasaron relativamente desapercibidos, reflejando un incipiente debate sobre la regulación de las plataformas en el país. El establecimiento de una comisión por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en 2019 fue un paso para entender las condiciones laborales en estos servicios digitales. Aunque empresas como Uber, Beat, Cabify y Glovo mostraron su disposición para colaborar con el grupo de trabajo, ninguna de ellas fue oficialmente parte de este (Villar, 2019). Además, el énfasis se puso en los trabajadores de reparto, excluyéndose a conductores de aplicaciones de transporte en las discusiones.

El informe final de este Grupo de Trabajo, publicado en medio de la pandemia del COVID-19 destacó una serie de condiciones adversas enfrentadas por los prestadores de servicios, incluyendo bajos salarios, largas jornadas laborales, falta de información sobre su quehacer, ausencia de cobertura social y tensiones en las relaciones con los usuarios (Paucar,

2021). Dinegro (2021) en su estudio pionero sobre condiciones laborales en plataformas ya había señalado estas problemáticas, encontrando que el 35% de los trabajadores reportó jornadas de hasta 13 horas diarias, mientras que el 66% informó haber sufrido agresiones durante su trabajo, sin contar con protección adecuada. Posteriormente se han profundizado en estos aspectos a través de una evaluación de plataformas digitales y su cumplimiento de principios de trabajo justo (Fairwork, 2023), y en trabajos de corte cualitativo sobre repartidores (Mogollón, 2021; Suárez, 2021).

Al igual que estos esfuerzos, los numerosos proyectos de ley presentados en el Congreso peruano desde entonces no han logrado avanzar. Hasta el año 2021 se identificaron diecisiete proyectos de ley relacionados con el tema en diversas etapas de tramitación en el Congreso de la República (Analizados en Dinegro, 2022). Estos proyectos han abarcado una amplia gama de propuestas, desde la creación de un Registro Nacional bajo la tutela del Ministerio de Transporte y Comunicaciones, hasta la definición de responsabilidades compartidas entre empresas y trabajadores frente a los riesgos asociados con los servicios ofrecidos. Es importante destacar que varias de estas iniciativas legislativas están orientadas a proteger a los usuarios contra posibles accidentes, robos o fraudes, relegando a un segundo plano la promoción de los derechos de los trabajadores que operan en estas plataformas.

Esto refleja una tendencia a centrarse en la regulación de las relaciones de consumo y la seguridad de los servicios más que en la formalización o la protección de los trabajadores. En contraste con otros países, especialmente en el Norte Global, donde el debate se centra en la definición de la relación de dependencia entre empleados y empresas (Stewart & Stanford, 2017), la regulación peruana no apunta al reconocimiento y protección laboral. Más allá de ello, ninguno de estos proyectos ha sido aprobado hasta mediados de 2024, lo que refleja la complejidad y falta de consenso en torno a estas iniciativas.

Durante 2023 y 2024 surgieron debates en torno a la regulación del sector de transporte de personas. En agosto del 2023 la ministra de Transportes y Comunicaciones introdujo ante la Comisión de Constitución cuatro proyectos de decretos legislativos con el objetivo de regular este tipo de servicios (Plataforma del Estado Peruano, 2023). Estos proyectos buscaban incluir a las empresas que ofrecen servicios de taxi por aplicación dentro del marco de la Ley General de Transporte, lo cual implicaría requisitos como la obligación de establecer oficinas en territorio peruano y cumplir con un régimen específico de infracciones y sanciones, entre otros puntos relevantes. Al igual que esfuerzos previos, ninguna de estas iniciativas logró avanzar en el proceso legislativo, lo cual se vuelve muy complicado en un contexto político de alta inestabilidad (Verano, 2024).

Más recientemente, en junio de 2024 el Pleno del Congreso aprobó en primera votación el dictamen del Proyecto de Ley 842, el cual propone regular a las empresas intermediarias del servicio privado de transporte especial a través de plataformas tecnológicas (Centro de Noticias del Congreso, 2024). Este proyecto establece la creación de un registro nacional destinado a garantizar los derechos y la seguridad de los usuarios, así como a promover la mejora continua y la calidad del servicio ofrecido. Además, detalla la responsabilidad de las empresas en procesos judiciales o administrativos frente a posibles delitos cometidos por usuarios o conductores. Como en las discusiones anteriores, estas medidas están principalmente destinadas a mejorar la calidad del servicio y la seguridad del usuario. En un contexto en el que la mayoría de los trabajadores enfrentan condiciones de trabajo precarias, donde el poder de decisión es principalmente manejado por las empresas, esto demuestra cómo se privilegia ciertas formas de formalidad sobre otras, sin demasiada resistencia desde los choferes.

En paralelo a estos esfuerzos legislativos, ha sido notable la interacción entre las normativas emergentes y entidades como la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), que regula el sis-

tema de transporte público en áreas metropolitanas, e Indecopi, el organismo responsable de promover la libre competencia y proteger los derechos de los consumidores y la propiedad intelectual. La ATU, como ente regulador del transporte público urbano en Lima, ha emprendido iniciativas para abordar la informalidad en el servicio de taxi, las cuales ilustran la complejidad de las negociaciones entre diferentes concepciones de formalidad. Así, entre julio y diciembre de 2023, procesó 42,195 habilitaciones vehiculares, un aumento significativo respecto a las 10,250 tramitadas en el mismo período de 2022 (Gobierno del Perú, 2024). Este incremento se atribuye a la simplificación de procedimientos administrativos y al éxito de la campaña "Ponle primera, taxista".

Es necesario contextualizar estos esfuerzos dentro del marco más amplio de la economía informal y la llegada de las plataformas digitales. La campaña, que resultó en el registro de más de 82 000 taxis para agosto de 2023, ejemplifica cómo las instituciones estatales adaptan sus mecanismos de formalización frente a un panorama de cambio, pero en coexistencia, e incluso en competencia, con las nuevas formas de "formalidad" ofrecidas por las plataformas digitales. Así, en octubre de 2020, Indecopi emitió una resolución que clasificaba a Uber como una plataforma de intermediación tecnológica en lugar de un servicio de taxi, eximiéndola de cumplir con ciertas regulaciones de seguridad y formalidad exigidas a los servicios de transporte tradicionales. Esta decisión provocó un debate, ya que la ATU expresó preocupación sobre la posible reducción de estándares regulatorios, lo que impactaría negativamente en la seguridad y los derechos de los usuarios (Plataforma del Estado peruano, 2020).

Estas interacciones reflejan la ambigüedad regulatoria y las dificultades en la aplicación de la ley. Así, no solo se crean lagunas en la protección de usuarios y en las condiciones laborales de los conductores, sino que también se distorsiona la competencia entre choferes. Ciertamente, la discrepancia en los requisitos regulatorios entre los taxistas tradicionales y los conductores de plataformas puede favorecer

solo a unos, afectando la igualdad de condiciones en el sector.

La informalidad, como ya se mencionó, plantea un contexto particular para los servicios de transporte a través de plataformas digitales, que a menudo aprovechan este entorno menos regulado para operar sin cumplir con las normativas. Para fortalecer la regulación, en agosto de 2023 la ATU introdujo un nuevo reglamento que actualizaba las disposiciones para el servicio de taxi, incluyendo normativas más estrictas y sanciones actualizadas tanto para taxistas convencionales como para aquellos que operan a través de plataformas digitales (Redacción Canal N, 2023). El periodo de adaptación de 12 meses concedido a los taxistas de aplicativos reflejó el esfuerzo por parte de la ATU para regularizar este segmento del transporte urbano. Incluso, en mayo de 2024, la ATU emitió un comunicado reiterando la obligatoriedad de que los taxis ejecutivos, que incluían a los taxistas de aplicativo, cumplan con los requisitos del reglamento, incluyendo el pintado del vehículo según lo declarado en su autorización. Advirtió que el incumplimiento acarrearía la suspensión de la habilitación vehicular (Plataforma del Estado Peruano, 2024). A pesar de estos esfuerzos, la aprobación del citado Proyecto de Ley 842 trasladaba responsabilidades al ejecutivo. Esto abre interrogantes sobre la efectividad de la regulación del transporte urbano en Perú, mostrando las inconsistencias entre las medidas que se van disponiendo desde diversas instituciones. Aunque se busca centralizar la supervisión bajo una sola entidad, plantea desafíos en términos de coordinación y aplicación uniforme de las normativas, en un contexto donde persisten los arreglos informales.

Un ejemplo palpable de esta negociación se observa en la regulación de los servicios de taxis colectivos, conocidos localmente como "colectivos". Estos representan uno de los mayores desafíos para la ATU, dado que se han documentado prácticas dirigidas a obstaculizar la formalización desde el Ministerio de Transporte y Comunicaciones. Existe preocupación de que esta medida pueda incentivar la informalidad al permitir a los choferes de los colec-

tivos eludir la fiscalización mediante el uso indebido de aplicaciones destinadas originalmente para taxis en Lima y Callao (Medrano, 2024). Desde el MTC se negocia estratégicamente la informalidad: mientras se intenta regular un sector como los taxis por aplicativos, se abre una puerta para otros sectores informales, como los colectiveros.

Las empresas de plataformas han apoyado la ley 842, señalando que esta reconoce las características únicas de su servicio y lo distingue claramente del taxi tradicional (Redacción EC, 2024). No obstante, el respaldo de las compañías a esta propuesta de formalidad sigue omitiendo la falta de protección y garantía de derechos laborales básicos para los conductores de plataformas. Las empresas parecen encontrar conveniente el marco regulatorio propuesto, el cual no impone responsabilidades frente a contingencias que puedan afectar a conductores y pasajeros.

Estos hechos muestran las tensiones entre la economía de plataformas y los sistemas tradicionales de transporte público en Perú. Por un lado, el Estado ha enfrentado desafíos para establecer marcos normativos que mejoren las condiciones laborales justas para los trabajadores de plataformas, dado que la legislación específica al respecto aún es insuficiente. Las propuestas hasta ahora han tendido a enfocarse más en la protección del usuario que en la de los conductores, dejando un vacío normativo que afecta su seguridad laboral y bienestar. Por otro lado, las respuestas regulatorias han sido caracterizadas por su fragmentación, lo que ha exacerbado las tensiones entre diferentes entidades.

Perspectivas en torno a la informalidad

La fragmentación descrita configura un panorama en el que las perspectivas sobre la informalidad son permanentemente negociadas. Al aproximarnos a este fenómeno a partir de las experiencias de los conductores, emerge la tensión entre la búsqueda de oportunidades económicas y de protección social; el anhelo de seguridad y lo que ella significa en Lima; y la desconfianza generalizada en las instituciones públicas.

Las plataformas han absorbido a un grupo preexistente de conductores a la vez que captado nuevos, especialmente durante la pandemia. Ello agudizó la crisis del trabajo, llevando a trabajadores que se desempeñaban como profesionales hacia esta modalidad de empleo: *“Por falta de trabajo, por la pandemia. Hubo reducción de personal y me tuve que dedicar a esto, que era lo que tenía a la mano”*. Otros llegaron a estos trabajos por la necesidad de una fuente de ingreso adicional. Ante la limitada oferta de empleo formal y la necesidad de generar ingresos para cubrir las necesidades familiares, la mayoría de los conductores convergen en que la informalidad es intrínseca al contexto laboral peruano, incluso cuando dedican parte de su día al sector formal. Como señala Durand, la informalidad ha sido considerada *“una forma de autoayuda, una estrategia de sobrevivencia en momentos en que el Perú oficial no podía ofrecer alternativas formales de empleo mínimas”* (2007, p. 29).

En ese sentido, el trabajo por aplicativo no es una excepción, sino que está inscrito en un entramado amplio. En palabras de un entrevistado, *“La informalidad siempre ha existido, con y sin aplicativo, en todos los sectores”*; representa solo *“un pedazo del pastel”*. Cabe recordar que el sistema de taxis en Lima, previo al ingreso de los aplicativos, ha estado desregulado (Figari, 2006; Bielich, 2007); a diferencia de otras capitales de la región, en la cual dicho ingreso implicó el tránsito de la formalidad del taxímetro al servicio no regulado. Durante los 90, el gobierno de Fujimori desreguló y liberalizó el transporte, eliminando los controles tarifarios a través del DL 651 de 1991 (Poole, 2017). Ante la incapacidad del Estado para brindar un servicio de transporte de calidad, facilitando el despliegue de alternativas privadas informales, como los aplicativos de transporte en la época actual.

Más aún, en el marco de una cultura que exalta el emprendimiento, la informalidad acaba siendo vista de manera positiva:

La persona que te diga que no hay trabajo es porque es flojo, ¿no?, porque, como dice, en

Perú, dentro de todo lo malo, la informalidad hace que tú puedas trabajar en lo que sea: ya sea vendiendo en la calle, ambulantes. Hay unos que lo usan para mal, otros que lo usan para bien. Pero, dentro de todo, te permite trabajar, ¿no?

En este sentido, las plataformas son percibidas como inclusivas, ofreciendo, además, flexibilidad de horarios. Sin embargo, el promedio de horas al día que trabajan quienes consideran el taxi por aplicativo una actividad complementaria es de ocho horas diarias. Este se eleva a un promedio de 11 horas diarias para quienes el taxi conforma su principal fuente de ingreso. Bajo el paradigma del trabajo flexible, el trabajador quedaría a cargo de decidir si desenvolverse en dichas condiciones: *“es para todos, porque es una aplicación y suena. Y, si te conviene la agarras; si no, no”*. En ese sentido, las plataformas no son un reemplazo del trabajo formal, sino parte de un proceso en el que el trabajo precario se reorganiza sobre la base de un universo simbólico para el que ser formal o no depende de diferentes factores.

Un factor relevante recae en las dinámicas específicas del sistema de trabajo por plataformas digitales. Al establecer de antemano la distancia y el precio de la carrera, el aplicativo aseguraría *“que se pague lo justo”*. En la calle, por otro lado, *“tienen que negociar constantemente”*. De igual modo, la practicidad de la plataforma, y la facilidad para el contacto entre la empresa y el cliente que brinda el aplicativo, serían síntomas de formalidad. Asimismo, la inscripción de los conductores y repartidores en el padrón de la empresa contribuiría a ampliar la base de datos de taxistas y poder monitorearlos. En contraste, otro grupo considera que las empresas de taxi por aplicativo están diseñadas para la informalidad, puesto que se benefician de la ambigüedad de las leyes: los trabajadores no tienen una relación laboral con la empresa: *“es un aplicativo, no mi jefe”*. Nadie los supervisa. Comentan que por más que la empresa tenga un local en Lima, sus trámites de registro fueron realizados de manera virtual y mantienen poca o nula comunicación con sus representantes: *“no tiene cara*

hacia el público”. Más allá, ni los conductores ni las empresas de taxi por aplicativo están sujetas al pago de impuestos y los aplicativos *“cobran comisión a los conductores, pero a ellos nadie los fiscaliza”*. No exigen documentos y *“cualquiera puede trabajar”*, incluso sin haber recibido una capacitación, contar con una licencia para el transporte de pasajeros ni un seguro con la capacidad de cubrir los gastos de salud de pasajeros involucrados en un eventual accidente de tránsito.

En esa línea, otro factor clave es la seguridad en el trabajo. En varias de nuestras entrevistas encontramos que ella se torna una preocupación central para los choferes. La introducción de las plataformas ha traído un aumento considerable en la percepción de seguridad: 84% de los entrevistados afirmaron sentirse más seguros trabajando con aplicativos que recogiendo pasajeros de la calle. La regulación del comportamiento de los pasajeros, quienes están sujetos a una calificación tras finalizar la carrera y el disponer de los datos y estadísticas de estos, a la par de contar con aplicativos de navegación como Waze y Google Maps que advierten sobre los “peligros de la ruta” contribuyen a esta percepción.

Esto no implica que la sensación de seguridad sea absoluta. La mayor parte de los taxistas expresan sentirse expuestos a múltiples peligros durante la ruta, siendo el principal de estos ser víctimas de un asalto. Por ello, trabajan en constante estado de alerta y elaboran estrategias para disminuir estos riesgos, como filtrar servicios en base a criterios como el historial del pasajero o la zona hacia la cual se dirige. Igual que los legisladores preocupados por la seguridad ciudadana más que la laboral, los conductores acaban asociando la formalidad con la seguridad. De ahí que los filtros aplicados por las empresas hacia los conductores al momento de afiliarse son valorados positivamente por la mayoría de taxistas.

Por otro lado, encontramos que la tendencia a adoptar una postura más conservadora o flexible al evaluar el carácter formal del trabajo por plataformas se vincula a las miradas que los conductores

tienen sobre las instituciones. En un contexto de desconfianza generalizada hacia las instituciones, la estrategia de formalización de la ATU es rechazada por la mayor parte de los entrevistados. En ese sentido, entre quienes trabajan en el sector informal, se asimila “el argumento de que las leyes y las normas de la formalidad solo sirven para sostener a corruptos y ricos” (Durand, 2007, p. 30). De este modo, los operativos de fiscalización son vistos como una herramienta violenta del Estado “*para expropiar con permiso*” y “*enriquecerse a costa de los trabajadores*”. Así, los fiscalizadores de la ATU son acusados de estar coludidos con la Policía para lucrar a costa de los conductores durante dichos operativos: “*el Estado les da facilidad (a los fiscalizadores) para que estén con la Policía, extorsionen y roben (...) Antes de llegar al depósito, cuadran una coima.² Es para quitar plata nada más*”. La formalidad estatal añade una capa de vulnerabilidad que aumenta las preocupaciones e inseguridad entre los trabajadores informales, quienes no tienen recursos para defenderse a diferencia de la clase burguesa (Durand, 2007).

Además, los conductores, al trabajar mediante una modalidad relativamente nueva, se verían expuestos a altas multas como una forma de pagar “*derecho de piso*”³ para trabajar con tranquilidad. Conductores de “*combis*”⁴ y de “*colectivos*”⁵, considerados como los “*verdaderos culpables*” del desorden en el transporte, serían ignorados selectivamente durante los operativos de la ATU: Al estar más organizados que los taxistas particulares —y presuntamente coludidos con mafias de transporte— serían menos susceptibles a ser intervenidos por estos. Esto da pie al discurso de

un Estado neutralizado por las economías delictivas (Durand, 2007), escenario en el cual trabajadores sin el mismo acceso a recursos son forzados a gestionar individualmente el riesgo, evadiendo o transgrediendo mediante el pago de cupos y “*coimas*” para evitar multas. De ese modo, algunos conductores consideran que la ATU no busca formalizar el transporte, reflejando una concepción del Estado como un gran monopolio cuyo fin no es ordenar, sino perjudicar y obtener ingresos a costa de la clase trabajadora.

Más aún, la estrategia de la ATU es concebida como una medida carente de impacto real en el orden y seguridad del transporte urbano. Para este grupo de conductores, la formalización se limita a modificaciones estéticas como colocar cintas reflectivas y pintar de amarillo los vehículos. Estas son juzgadas como innecesarias para identificar el vehículo como taxi, dado que la placa amarilla ya cumple dicha función. Incluso los conductores que mostraron una actitud favorable a la formalización describieron el proceso como largo y engorroso. Asimismo, perciben que la categoría de taxi formal no se ajusta a las dinámicas de todos los conductores de taxi por aplicativo, particularmente de quienes realizan el servicio como actividad complementaria a tiempo parcial. Los taxistas señalan que las exigencias de la ATU son excesivas: formalizarse implicaría perder libertades sobre el uso de su vehículo personal. Además de los costos del trámite, limitaría la posibilidad de utilizar el auto para movilizarse fuera de Lima⁶ y devaluaría el precio de venta del vehículo. Por ese motivo, fue sugerido que debería existir una categoría de registro más flexible dirigida a específicamente a conductores de taxi por aplicativo: “*Afiliarse al MTC es necesario, pero no son flexibles. Hay gente que hace taxi por aplicativo como segundo trabajo o cachuelo. (...) Entonces no les conviene. Debería haber un punto medio para insertarlos en el sistema*”.

No sorprende, entonces, que aun cuando la mayor parte de los entrevistados enfatiza la necesi-

² Dinero que se entrega con la intención de conseguir un favor de una autoridad.

³ Expresión que refiere a la explotación o el abuso como parte de un supuesto proceso de aprendizaje al cual son sometidos individuos que incursionan por primera vez en una actividad.

⁴ Buses para el transporte de pasajeros gestionados por empresas privadas cuya circulación se popularizó en la década de los 90, a raíz de la neoliberalización del sistema de transporte público que tuvo lugar durante el gobierno de Alberto Fujimori.

⁵ Autos particulares para el transporte de pasajeros con rutas establecidas que circulan en Lima Metropolitana de manera informal.

⁶ Los taxis formales registrados en Lima Metropolitana solo pueden trabajar dentro de dicha jurisdicción.

dad de contar con un seguro de salud, así como un seguro de accidentes con mayor cobertura, el 70% de los encuestados mantiene una posición negativa o ambivalente hacia la posibilidad de ser incluidos en planilla como trabajadores formales de aplicativo. Casi la mitad de los entrevistados argumenta que el trabajo como independiente es más conveniente debido a la flexibilidad en los horarios y en la modalidad de trabajo, puesto que organizar su propio horario permite conciliar el trabajo con la vida familiar y otras actividades laborales, mientras que en planilla *"tienes que estar estable como un soldadito"*. Por otro lado, la mayor parte de los conductores trabaja con múltiples plataformas según sus propias estrategias y no desea *"amarrarse"* a una sola aplicación. Asimismo, la mayor parte de ellos sostiene que los ingresos del trabajo independiente reflejan mejor su esfuerzo que el sueldo de un trabajo en planilla, puesto que, en base a sus experiencias, los empleadores no necesariamente respetan la jornada laboral de ocho horas ni reconocen las horas extras. Frente a una situación laboral precaria incluso en la esfera formal, la estrategia más conveniente para lograr un equilibrio en cuanto a ingresos y flexibilidad resultaría gestionar de manera individual la precariedad, sacrificando el acceso a derechos sociales y laborales. Esta salida cala con facilidad en un grupo compuesto por un alto porcentaje de trabajadores que no se identifican como taxistas, sino que ven la actividad como un salvavidas temporal, a diferencia de otros países de la región, donde los taxistas son un grupo laboral consolidado con sindicatos organizados. Dicha condición es transversal tanto a quienes se dedican exclusivamente al trabajo de taxi, como entre quienes combinan múltiples actividades económicas.

Conclusiones

En las calles de Bogotá, es posible solicitar un vehículo mediante plataformas como DiDi o Uber usando un teléfono móvil. Hacerlo es legal. Sin embargo, al llegar el auto, el pasajero debe ocupar el asiento delantero para evitar que los inspectores de transporte detengan al conductor, pues el uso de la plataforma no

está permitido. *"Si nos detienen, decimos que somos familiares"*, indica un chofer. La aplicación podría haber sido bloqueada, pero sigue operativa. ¿Es formal o informal? Aunque nuestro estudio se centra en el caso peruano, creemos que la perspectiva ofrecida permite reflexionar sobre situaciones similares en toda la región. Aquí hemos argumentado que la distinción entre formalidad e informalidad no es binaria; concepciones y niveles de formalidad permitidos se encuentran en constante negociación. Si bien este enfoque puede aplicarse a diversas industrias y tipos de trabajo, sostenemos que las plataformas de transporte introducen una nueva capa de complejidad, creando estructuras de "formalidad" que compiten con las nociones preexistentes. Esta multiplicidad de conceptos refleja la intrincada economía política del trabajo en el Sur Global.

El caso peruano ilustra cómo diferentes instituciones estatales han abordado la regulación de las plataformas de manera contradictoria. Esta falta de cohesión ha facilitado la persistencia de arreglos inestables. El estudio presentado permite analizar las tensiones en la gobernanza del trabajo de plataformas. No se trata simplemente de un Estado débil que acepta pasivamente las decisiones de empresas, en muchos casos globales, como parte de sus estrategias. Por el contrario, se observa una dinámica compleja, donde los actores conciben la formalidad enfatizando aspectos específicos, desde la seguridad ciudadana hasta la organización del sistema público de transporte. La fragmentación en las prioridades y enfoques de los distintos actores contribuye a una regulación que resulta a menudo fragmentada. Este fenómeno se manifiesta en otros sectores, como en el caso de los repartidores por aplicativo. En Lima, algunos municipios de clase media y media alta han iniciado campañas para prohibir que estos trabajen sin registro previo. Ciertas organizaciones de repartidores han criticado estas medidas, evidenciando nuevamente que la negociación sobre lo que debe o no permitirse es constante.

Por otro lado, nuestro trabajo ha revelado que la debilidad de la acción colectiva, organizada o

espontánea, genera una gestión individualizada de la precariedad. En un escenario de profunda desconfianza hacia las instituciones estatales, actores políticos e incluso organizaciones de trabajadores, los conductores desarrollan estrategias para aumentar sus ganancias sin protestar ni exigir demasiado al Estado o a las empresas de plataforma. Esta cultura, que exalta el emprendimiento individual como respuesta a la precariedad, no es nueva en el país. Sin embargo, en el actual panorama de crecimiento de las plataformas, cobra mayor relevancia, dado el discurso de flexibilidad promovido por estas empresas. Cuando encontramos momentos de solidaridad entre conductores, se limita principalmente a compartir información sobre riesgos, como la ubicación de inspectores urbanos, accidentes o zonas peligrosas. Esto no implica que no haya más por hacer; de hecho, han surgido intentos recientes de organización entre repartidores. Sin embargo, la ausencia de movimientos similares entre los conductores subraya la complejidad de interpretar la formalidad e informalidad en América Latina.

Futuros estudios deberían profundizar varios aspectos revelados por esta investigación. Primero, sería valioso incorporar una perspectiva longitudinal, que permita un análisis detallado de cómo las percepciones y estrategias de los trabajadores han cambiado tras la pandemia. Segundo, profundizar, desde una mirada que contemple aspectos como el género o la edad de estos trabajadores. Tercero, incluir las voces de otros actores, como representantes de empresas y funcionarios gubernamentales enriquecería nuestra comprensión de estas negociaciones. Cuarto, expandir el alcance geográfico más allá de Lima posibilitaría una generalización más amplia de los hallazgos. Esto implicaría no solo incluir otras ciudades peruanas, sino también establecer comparaciones con otras urbes latinoamericanas, lo que permitiría identificar patrones en la negociación de la formalidad. Finalmente, vale explorar cómo la seguridad ciudadana, más que la laboral, se ha convertido en un factor determinante en la percepción de formalidad.

Referencias

- Abilio, Ludmila Costhek. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41-51.
- Adams, Norma, & Valdivia, Néstor. (1991). *Los otros empresarios: Ética de migrantes y formación de empresas en Lima*. Instituto de Estudios Peruanos.
- Bensusán, Graciela. (2021). Digital platform work in Latin America: Challenges and perspectives for its regulation. En Julieta Haidar & Maarten Keune, *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (pp. 236-260). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781802205138.00020>
- Bielich, Claudia. (2007). La guerra del centavo. Una mirada actual al transporte público en Lima Metropolitana. *Investigaciones*.
- Boose, William. (2022). Los mototaxis del Perú y las contradicciones de la «(in) formalidad» y «modernidad». *Histórica*, 46(2), 113-162.
- Bourdieu, Pierre. (1989). Social space and symbolic power. *Sociological theory*, 7(1), 14-25.
- Brenner, Neil. (2013). Tesis sobre la urbanización planetaria. *Nueva Sociedad*.
- Castells, Manuel. (1996). The information age: Economy, society and culture. *The rise of the network society Vol. I*. Blackwell Publishers.
- Centro de Noticias del Congreso. (2024, mayo 30). *Regulan a empresas de transporte especial a través de plataformas tecnológicas*.
- Chen, Martha. (2012). *La economía informal: Definiciones, teorías y políticas*.
- Cuenca, Ricardo. (2022). *El sujeto emprendedor: Imaginarios de éxito y representaciones sobre el trabajo*. Instituto de Estudios Peruanos.
- Cueto, Alejandra. (2015). *La construcción endógena del Estado: El caso de los inspectores laborales en el Perú*. [Tesis de Licenciatura en Sociología, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6820>

- Dargent, Eduardo. (2021). *El Páramo Reformista*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Dinegro, Alejandra. (2021). *Delivery y Empleo: Diagnóstico sobre las Condiciones Laborales en las Plataformas Digitales Caso Lima-Perú*. Lima: Fundación Friedrich Ebert-Perú.
- Dinegro, Alejandra. (2022). *El desafío de regular las plataformas en Perú* [The challenge of regulating platforms in Peru]. Lima: Fundación Friedrich Ebert-Perú.
- Duggan, James, McDonnell, Anthony, Sherman, Ullan, & Carbery, Ronan. (2021). *Work in the gig economy: A research overview*.
- Durand, Francisco. (2007). *El Perú fracturado: Formalidad, informalidad y economía delictiva*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú. Disponible en: <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=9cd5fa50-7f05-3357-be71-8b7f8373768c>
- Fairwork. (2023). *Fairwork Perú Puntuaciones 2023: Estándares laborales en la economía de plataformas*. Oxford, Reino Unido.
- Filipetto, Sonia, Micha, Ariela, Pereyra, Francisca, Poggi, Cecilia, & Trombetta, Martín. (2023). Platform labour in contexts of high informality: Any improvement for workers? A critical assessment based on the case of Argentina. *New Technology, Work and Employment*, <https://doi.org/10.1111/ntwe.12283>
- Gobierno del Perú. (2024, enero 15). ATU: Entre julio y diciembre del 2023 se habilitaron más de 42 000 vehículos para brindar el servicio de taxi. *Gobierno del Perú*. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/atu/noticias/893460-atu-entre-julio-y-diciembre-del-2023-se-habilitaron-mas-de-42-000-vehiculos-para-brindar-el-servicio-de-taxi>
- Gutiérrez Crocco, Francisca, & Atzeni, Maurizio. (2022). The effects of the pandemic on gig economy couriers in Argentina and Chile: Precarity, algorithmic control and mobilization. *International Labour Review*, 161(3), 441-461. <https://doi.org/10.1111/ilr.12376>
- Heeks, Richard, Gomez-Morantes, Juan Erasmo, Graham, Mark, Howson, Kelle, Mungai, Paul, Nicholson, Brian, & Van Belle, Jean-Paul. (2021). Digital platforms and institutional voids in developing countries: The case of ride-hailing markets. *World Development*, 145, 105528. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105528>
- Hidalgo, Kuskaya, & Valencia, Belén. (2019). *Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito*. Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador - Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales.
- INEI. (2024). *Pobreza Monetaria afectó al 29,0% de la población el año 2023*. Gobierno Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/951234-pobreza-monetaria-afecto-al-29-0-de-la-poblacion-el-ano-2023>
- Latinobarómetro. (2024). *Informe 2023*. Latinobarómetro.
- Manky, Omar. (2019). Marchas e Incendios: La política de la heterogeneidad en el mundo laboral peruano. En Alberto Vergara & Felipe Portocarrero (Eds.), *Aproximaciones al Perú de Hoy desde las Ciencias Sociales* (pp. 51-69). Universidad del Pacífico.
- Manky, Omar, Ponce, César, Portocarrero, Adriana, & García Saldivar, Adriana. (2022). *Experiencias y expectativas de los trabajadores en puestos clave durante la pandemia: El caso peruano*. International Labour Organization.
- Manrique, Gonzalo. (2023). *Impacto de las plataformas digitales en la economía peruana*. Instituto Peruano de Economía. Disponible en: <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2023/08/Estudio-Impacto-economico-de-las-plataformas-digitales.pdf>
- Medrano, Hernan. (2024, julio 4). *Gobierno observa ley que permitía a colectiveros evadir fiscalización de ATU usando apps de taxi: Estos son los vacíos detectados*. El Comercio.
- Mezzadra, Sandro, Cuppini, Niccoló, Frapporti, Mattia, & Pirone, Maurilio (Eds.). (2024). *Capitalism in the Platform Age: Emerging Assemblages of Labour*

- and Welfare in Urban Spaces*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-49147-4>
- Miguez, Pablo, & Nicolás, Diana. (2023). Trabajo y Plataformas. Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina. *Trabajo y Sociedad*, XXIV(40).
- Mogollón, Natalia. (2021). *Formas de control laboral en la gig economy y resistencia: El caso de los repartidores de Rappi en Lima Metropolitana en el contexto de pandemia*. [Tesis de Licenciatura en Sociología]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ness, Immanuel, Ovetz, Robert, Roque, Isabel, Swidler, Eva-Marie, & Zwick, Austin. (2022). *The Routledge Handbook of the Gig Economy* (1.a ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003161875>
- OIT. (2023). *Panorama Laboral 2022*. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf
- Panfichi, Aldo, & Coronel, Omar. (2010). Cambio entre los vínculos entre la sociedad civil y el Estado en el Perú: 1968-2008. En Orlando Plaza (Coord.), *Cambios sociales en el Perú: 1968-2008*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Paucar, Jorge. (2021, mayo 31). *¿Hay relación laboral entre repartidores y empresas digitales? Esto dice el informe del grupo de trabajo creado por el MTPE*. Disponible en: <https://redaccion.lamula.pe/2020/05/31/covid-19-peru-delivery-repartidores-plataformas-digitales-ministerio-trabajo-empleo-informe-grupo/jorgepaucar/>
- Plataforma del Estado peruano. (2020). *ATU: resolución del Indecopi ignora la naturaleza del servicio de taxi y desprotege a los usuarios*.
- Plataforma del Estado Peruano. (2023, agosto 29). *Ministra Lazarte plantea regular los taxis por aplicativo y delivery en moto*.
- Plataforma del Estado Peruano. (2024, mayo 31). Comunicado. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/atu/noticias/964759-comunicado>
- Redacción Canal N. (2023, junio 16). *ATU presentó nuevo reglamento para servicio de taxis en Lima y Callao*.
- Redacción EC. (2024, julio 3). *Empresas de taxis por app a favor de ley que excluye la fiscalización de la ATU*. El Comercio.
- Rojas, Moises Karls. (2019). *“Dispersos” y “desarraigados”: Las consecuencias políticas del trabajo informal precario* [Tesis de Maestría en Ciencia Política, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13377>
- Rojas, Zoila. (2017). *La Cuestión Sindical De Los Regímenes Laborales Especiales* [Tesis de Licenciatura]. PUCP.
- Schneider, Ben Ross. (2013). *Hierarchical Capitalism in Latin America*. Cambridge University Press.
- Scott, James C. (1985). *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. Yale University.
- Silver, Beverly J. (2003). *Forces of labor: Workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge University Press.
- Sopranzetti, Claudio. (2022). Shifting informalities: Motorcycle taxis, ride-hailing apps, and urban mobility in Bangkok. *Geoforum*, 136, 293-301. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.04.007>
- Standing, Guy. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Stewart, Andrew, & Stanford, Jim. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420-437. <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>
- Suárez, Luis. (2021). Precariedad laboral en la era de las plataformas: Explorando el mundo del delivery en Lima. En Omar Manky (Ed.), *Rostros del Trabajo* (pp. 81-96). Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico.
- Swedberg, Richard. (2014). *The art of social theory*. Princeton University Press.
- Vallas, Steven, & Schor, Juliet B. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *An-*

nual Review of Sociology, 46(1), 273-294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>

Verano, Paloma. (2024, mayo 10). *Mientras otros países avanzan con la regulación de taxis por aplicación, en el Perú los proyectos continúan estancados*. RPP.

Vergara, Alberto. (2020). La crisis del COVID-19 como Aleph peruano. En Rafael Rojas & Vanni Pettina (Eds.), *América Latina: Del estallido al COVID*. <https://ciup.up.edu.pe/analisis/la-crisis-covid-19-como-aleph-peruano/>

Villar, Paola. (2019, noviembre 8). *MTPE analizará la regulación laboral para las plataformas digitales: ¿qué dicen las Apps?* El Comercio.

Weil, David. (2014). *The Fissured Workplace*. Harvard University Press.

Yeung, Karen. (2018). Algorithmic regulation: A critical interrogation. *Regulation & governance*, 12(4), 505-523.

Acerca de los autores

OMAR MANKY es Profesor Asociado de la Universidad del Pacífico e Investigador del Centro de Investigación de esta universidad. Además, es doctor en Relaciones Laborales por Cornell University. Sus principales áreas de investigación comprenden los estudios laborales en educación y economía de plataformas.

Sus publicaciones más recientes son:

1. Broad and alien is the field: Dependence and heterogeneity in management research practices in Latin America. (2024). *Critical Perspectives on International Business*.
2. Ecos efímeros de rebelión: Innovación táctica en el Paro Agrario peruano de 2020. (2024). *Apuntes. Revista de Ciencias Sociales*, 51(97).

NATALIA MOGOLLÓN es licenciada en Sociología por la Pontificia Universidad Católica del Perú y asistente de Investigación de la Universidad del Pacífico. Sus principales áreas de investigación comprenden la economía de plataformas y la sociología del trabajo.

Su publicación más reciente es:

1. En coautoría con Omar Manky: How DiDi Chuxing adapts to Latin America's era of digital platforms. (2024). *Carnegie Endowment for International Peace*. <https://carnegieendowment.org/research/2024/07/how-didi-chuxing-adapts-to-latin-americas-era-of-digital-platforms>

VANESSA AZAÑEDO es bachiller en Antropología por la Pontificia Universidad Católica del Perú y analista de investigación en Ipsos Perú. Sus principales áreas de investigación comprenden la antropología del trabajo y el desarrollo rural agrario.